

**IV CONGRESO FEDERAL
FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA CCOO**

PROGRAMA DE ACCIÓN

PROYECTO DE ESTATUTOS



federación agroalimentaria

www.agroalimentaria.ccoo.es

**IV CONGRESO FEDERAL
FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA CCOO**

PROGRAMA DE ACCIÓN



federación agroalimentaria
www.agroalimentaria.ccoo.es

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Realización: Unigráficas GPS
Depósito Legal: M-27526-2012

INDICE

INTRODUCCIÓN. Un Congreso de propuesta y renovación.....	5
PRIMER BLOQUE TEMÁTICO	7
Eje 1.	
Análisis de situación / Contexto General actual.....	9
1. La dimensión estratégica del sector Agroalimentario para la salida de la crisis	
2. Objetivos Generales	10
Eje 2.	
Órganos de Representación y Diálogo Social Sectorial.....	13
Eje 3.	
Por una acción sindical útil, equilibrada, aplicable y centrada en la empresa.	17
1. Hacia un nuevo modelo productivo por la sostenibilidad, el crecimiento económico, la creación de empleo y protección social sector	17
2. Prestaciones sociales y políticas activas de empleo. Seguros agrarios	17
3. Recuperar derechos laborales. La negociación colectiva y el poder contractual del sindicato	20
Eje 4.	
La transversalidad para la mejora del trabajo en equipo y la interacción de todos los ámbitos de actuación.	27
1. Fortalecer la comunicación interna y externa	27
2. Empoderamiento en materia de igualdad, género, jóvenes, inmigrantes	28
3. Acción sindical internacional: interacción con la acción sindical nacional, transnacional y cooperación en materia sectorial	31
4. La acción sindical en la salud laboral	33
5. Una formación para el empleo y sindical de calidad para la acción y promoción de nuestros/as dirigentes sindicales.....	36
6. La sostenibilidad en el sector agroalimentario (económica, social y medioambiental).....	41

SEGUNDO BLOQUE TEMÁTICO 45

Eje 5.

Por un sindicato de proximidad centrado en la empresa, democrático, participativo y con derechos colectivos. .	47
1. Por un sindicato más cercano para los/as afiliados/as.....	47
2. Ser más sindicato. Crecer y mantener la afiliación. El sindicato en la pequeña empresa, la afiliación en colectivos específicos.	48
2.1. Crecer y mantener la Afiliación, eje central de nuestra actividad.	48
2.2. Elecciones sindicales	50
2.3. Ajustes y optimización de los recursos humanos	50
3. Ofrecer a los afiliados y afiliadas el mejor asesoramiento y los mejores servicios para crecer y fidelizar afiliación.....	51
4. Estrategias para atender a las Empresas..	53

1. En este Plan de Acción no hacemos otra cosa que **poner al día nuestras propuestas e intentar dar solución a algunas de las insuficiencias que hemos podido detectar en nuestro quehacer como organización, que pretende ser eficaz en la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as del sector agroalimentario, que representamos.**
2. El IV Congreso Federal es, pues, la **oportunidad de actualizar nuestras propuestas para salir de la crisis** creando empleo de calidad, cambiando el patrón de crecimiento, restableciendo derechos y renovando el discurso, la acción y las maneras de actuar del movimiento sindical.
3. Con esta finalidad se ha elaborado el Plan de Acción, que se someterá a consideración de nuestra base afiliativa en el proceso congresual.
4. El Plan de Acción **está concebido en dos partes** diferenciadas, aunque mantienen el hilo conductor que siempre debe existir entre teoría y práctica:
5. **El primer bloque temático** abarca ocho ejes y tiene la vocación de **sistematizar nuestras reflexiones y propuestas sobre el análisis de la situación actual a nivel internacional y nacional, caracterizado por la globalización neoliberal, la crisis económica mundial y europea, y la crisis en España.**
6. Consideramos la dimensión estratégica del sector agroalimentario para la salida de la crisis, por el cambio de patrón de crecimiento, la negociación colectiva, el diálogo social sectorial, las políticas transversales (medio ambiente, formación, igualdad, salud laboral, etc.); en definitiva definimos el modelo de actuaciones que queremos llevar a cabo, los objetivos y las propuestas de acción para el nuevo mandato.
7. **El segundo bloque pretende dar respuesta a los nuevos retos organizativos de nuestra Federación que se derivan de la situación por la que atravesamos, al tiempo que se hacen las propuestas de mejora detectadas y satisface la demanda de mayor cercanía, eficacia y transparencia en el ejercicio de nuestra actividad sindical, situando como primer reto de nuestra plataforma reivindicativa, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de quienes representamos.**
8. Se aborda el **sindicalismo de proximidad**, que ya ha empezado a definirse a lo largo del mandato, tanto confederal como federal, se plantea la necesidad de **apostar por la flexibilidad y optimización de nuestras estructuras y la cooperación entre ellas, por dotar de mayor participación y corresponsabilidad a nuestros órganos de dirección, por reforzar e incrementar la afiliación y la participación activa de la misma y el carácter representativo del sindicato, por apuntar estrategias organizativas para colectivos a los que tradicionalmente nos es más difícil llegar, y por la eficacia y profesionalización en la gestión de nuestros recursos humanos y económicos.**
9. El Plan de Acción se ha estructurado partiendo del análisis de la situación que queremos abordar, para **a continuación establecer los objetivos y propuestas que al respecto concebimos, y las herramientas y recursos necesarios para su consecución. Sintetizando el proyecto sindical de la Federación Agroalimentaria de CCOO, en el intento de ser el primer referente de los hombres y mujeres del sector agroalimentario.**

- 10.** La evaluación de nuestra práctica sindical en todos los niveles, es indispensable para dotarla de rigor y para detectar las limitaciones o errores en su ejecución y, establecer en consecuencia mecanismos correctores, por lo que será un elemento fundamental de nuestra actuación.
- 11.** Sirva nuestra experiencia y las conclusiones de nuestros debates 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 buena salida de la actual crisis.

1. La dimensión estratégica del sector Agroalimentario para la salida de la crisis

12. Celebramos el IV Congreso Federal en un contexto de profunda crisis económico- financiera que ha destruido millones de puestos de trabajo en nuestro país.
13. Crisis que se enfrenta desde la Unión Europea, con la complicidad o resignación del Gobierno español, con un determinismo neoliberal que prioriza la reducción del déficit al crecimiento económico y que ha optado por la devaluación de salarios, los recortes en derechos laborales, especialmente el de negociación colectiva; por debilitar al movimiento sindical y re-considerar las bases del Estado del Bienestar, reduciendo sustancialmente el espacio de lo público para ofrecerlo al ámbito privado.
14. Las consecuencias de la crisis y de estas políticas las estamos sufriendo la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas de este país, especialmente trabajadores y trabajadoras en forma de pérdida de empleo, de miedo a perderlo o falta de expectativas para encontrarlo; de rebajas salariales, de imposibilidad de pagar las hipotecas, de desahucios, de incremento de la pobreza y la exclusión social. Todo ello con unas redes de protección social debilitadas por estas políticas: se agotan las prestaciones por desempleo, se restringe el acceso y se deteriora la calidad de la educación y la sanidad, se paraliza la atención a personas dependientes, se restan derechos a las personas inmigrantes.
Esta situación, junto a lo injusto del reparto de los costes de la crisis, los casos de mala gestión o de corrupción en las instituciones públicas y privadas, y la ausencia de un verdadero liderazgo político, está suponiendo una crisis de legitimidad institucional que es el caldo de cultivo de expresiones populistas y xenófobas y que desde el poder se resuelve recortando libertades.
15. En este tiempo, el movimiento sindical se ha tenido que poner doblemente a prueba. De una parte, hemos tenido que responder desde la propuesta y la movilización a las políticas regresivas que se han ido aplicando; y de otra, hemos tenido que ir adecuándonos a las nuevas reglas de juego que los cambios normativos y las actitudes políticas han impuesto en el mercado de trabajo y en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales.
16. La crisis también llegó al sector agroalimentario, aunque más tarde y de forma menos virulenta que en otros sectores al tratarse de productos básicos de consumo y alimentación.
17. A pesar de ello, según datos de FIAB, nuestra industria ha tenido un comportamiento ejemplar pues aumentó sus ventas en un 1,8% hasta alcanzar los 83.773 millones de €, debido sobre todo al excelente comportamiento de las exportaciones, que crecieron un 12% compensando la reducción del 0,7% del consumo interno, lo que demuestra su gran fortaleza.
18. El Gobierno debe variar su política económica mirando al crecimiento, la inversión y la reactivación del consumo, pues el consumo de los hogares representa cerca del 60% de la economía española.

- 19.** Somos el primer sector en la industria de manufacturas, aportando cerca del 20% del total del empleo industrial, siendo el 16'40% del Producto Interior Bruto, el 12% del valor añadido y el 14% de la mano de obra (cerca 500.000 personas trabajadoras). La tasa de desempleo en el sector es menos de la mitad que la tasa de paro global en el conjunto del país. Y la industria alimentaria se encuentra entre los cinco primeros sectores de yacimiento de empleo.
- 20.** *Nuestro sector contribuye a generar una balanza comercial positiva* y presenta una notable trayectoria y cultura empresarial de exportación y de productos de calidad con alto reconocimiento internacional con posibilidades de consolidar y ampliar, tanto el consumo interno como las exportaciones en volumen total y en productos. También tiene una especial repercusión en el sector de la restauración, así como en el mantenimiento de la actividad agraria y pecuaria, medio ambiente y desarrollo rural, afianzando la población en el tejido socioeconómico del medio rural.
- 21.** *Tiene una estructura empresarial muy fragmentada* con sólo un 4% de empresas medianas o grandes, y un 96% de micro y pequeña empresas. Ésta atomización de las empresas se ve acompañada de una creciente concentración productiva por absorciones de las empresas más rentables con abundantes deslocalizaciones, y una gran concentración del poder de la distribución.
- 22.** *Contribuye activamente a la diversificación productiva de la economía.* Hasta hace unos años no era un sector muy atractivo para las inversiones especulativas y las distorsiones financieras o de valor que se producen en los mercados de renta variable, sin embargo estamos asistiendo últimamente al desembarco de los grandes fondos de capital riesgo posicionándose en grandes empresas con marcas propias de prestigio en momentos de crisis derivadas en algunos casos de las políticas y el gran poder de la distribución.
- 23.** En estos años de crisis, coincidentes con el mandato del tercer Congreso Federal, hemos reflexionado y trabajado en dos objetivos prioritarios: Fortalecimiento de la Acción Sindical y mejora de la afiliación y elecciones sindicales, siempre como alternativas a la crisis y poniendo en valor el papel del sindicato, por la trascendencia que tienen para nuestro impulso y potenciación en el centro de trabajo y en la sociedad.
- 24.** Especial mención requiere el conflicto de Nueva Rumasa por su dimensión y volumen de personas afectadas, trabajadores y trabajadoras, proveedores, inversores, seguridad social, fisco, etc., ya que la decidida acción sindical de CCOO puso al descubierto una trama de fraude laboral y patronal, que concluyó en un proceso Concursal que ha permitido salvar algunas empresas, si bien el coste laboral y social ha sido muy alto por cierres y reducciones.
- 25.** Los logros son fruto del trabajo colectivo de las mujeres y hombres de la Federación Agroalimentaria de CCOO, que a lo largo del último mandato Congresual hemos reflexionado en común con el objetivo de trasladar al conjunto de las personas trabajadoras del sector, las mejores propuestas para hacer frente a los múltiples problemas que tenemos los trabajadores/as del sector agroalimentario de nuestro país.

2. Objetivos generales

- 26.** • Liderar un proyecto sindical con el que conseguir y reivindicar mejoras laborales y de vida de los trabajadores y las trabajadoras agroalimentarias, a la vez que se sitúa al sector en una posición estratégica en el modelo productivo.
- 27.** • Desarrollar y articular la negociación colectiva, el diálogo social y la participación institucional sectorial con todos los actores de la cadena alimentaria que genere empleo y proteja los derechos de salud laboral, formación, igualdad y garantías sindicales, ante los cambios legales y las políticas neoliberales que pretenden cercenar los derechos de los/as trabajadores/as.

- 28.** • Mantener y crecer en afiliación, reforzando nuestra presencia en la empresa con los delegados y delegadas, a la vez que nos configuramos como un sindicato de proximidad que proporciona información, asesoramiento y servicios de calidad.
- 29.** • Consolidar la transversalidad de género y la prevención de riesgos laborales en el conjunto de la acción sindical y la actividad sociopolítica, y avanzar en el desarrollo de la igualdad de oportunidades laborales para jóvenes e inmigrantes.
- 30.** • Promover una formación integral, profesional y sindical, a lo largo de la vida que responda tanto a las demandas y necesidades del sector como a las de los/as trabajadores/as y acorde con los cambios sociopolíticos internos y externos.

Análisis de situación

- 31.** Desde la Federación Agroalimentaria de CCOO, 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.
- 32.** 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. Estos avances importantes están siendo cuestionados por los responsables políticos de la Administración desde el cambio operado tras las Elecciones Generales del 20N.
- 33.** 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:
- 34.** • 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.
- 35.** • Se visualiza nuestra contrastada representatividad en virtud de resultados correspondientes a las elecciones sindicales.
- 36.** • Se intensifica nuestra capacidad de intervención en diferentes situaciones con el resto de agentes sociales-económicos e instancias diversas.
- 37.** • Nos dota de capacidades, que de otra forma sería complicado obtener, para desarrollar iniciativas y actividades de alto interés que fortalecen nuestra organización.
- 38.** • Visualiza de manera tangible ante nuestros representados la utilidad del sindicato
- 39.** [Incluir: Órganos actuales. Órganos directos y delegados. Agricultura e industria. Estatales y CCAA. Descripción en anexo].

Objetivos y propuestas

- 40.** 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.

- 41. Esta crisis, no es sólo del sistema financiero, lo es del modelo económico neoliberal.** Desregulación de derechos para las personas trabajadoras 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.

Diálogo Social Sectorial / Participación Institucional

- 42. Debemos ampliar nuestros ámbitos de participación social e institucional.** Objetivos ineludibles deben ser nuestra participación como agentes sociales sobre todo en dos cuestiones: Mesa Sectorial Agroalimentaria y nuestra participación en los Seguros Agrarios.
- 43. Para ello exigiremos al MAGRAMA nuestra participación institucional al mismo nivel que las patronales agrarias.**
- 44.** Mantener y potenciar el diálogo social con todos los actores de la cadena agroalimentaria; manteniendo cauces abiertos con todos los eslabones de la misma, incluida la distribución, que es la que marca el paso de todos los demás.
- 45. Poner en valor al sector. Hacerlo visible.** Proponemos la creación de una plataforma común de defensa con nuestros interlocutores patronales ante las administraciones públicas.
- 46.** Para ello impulsaremos la creación de un clúster con los interlocutores económicos y sociales ante el MAGRAMA para que nuestro sector sea considerado y tenga el tratamiento de estratégico.
- 47. Mantenemos contactos habituales con parte de la gran distribución** puesto que no podemos olvidar la importante relación que tienen entre éstos y la industria. En algunos casos podemos decir que son los mismos. Empresas de distribución tienen bajo su control empresas de la industria; algunas de forma directa y otras de forma indirecta. Ésta interlocución nos ha permitido solucionar problemas en la industria que de otra manera hubieran tenido una más difícil solución.
- 48. Mantendremos nuestra presencia en los distintos órganos y mesas de participación nacionales de desarrollo rural, que emanan de los dos Instrumentos de gestión del medio rural** (Ley 45/2007 y Fondo Europeo de Desarrollo Rural - FEADER -): Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural, Comités de Seguimiento de la Red Rural Nacional y Marco Nacional y los distintos Grupos de Trabajo creados y que se creen en el futuro. Así mismo, coordinaremos la participación en los distintos órganos y mesas de participación en desarrollo rural en las Comunidades Autónomas.
- 49.** En relación con los **órganos consultivos del Estado en el ámbito agroalimentario**, y ante el anuncio del MAGRAMA de modificación de la Ley de Creación de Órganos Consultivos del Estado en el ámbito agroalimentario en materia de representatividad en los dos órganos existentes (el Consejo Agroalimentario del Estado y el Comité Asesor Agrario), ya que actualmente la norma sólo establece criterios respecto a las Organizaciones Profesionales Agrarias (OPAS) pero no para el resto de organizaciones, seguiremos con nuestra exigencia de inclusión y participación en dichos órganos, como organización representativa del sector.

Mejorar nuestra participación Institucional en materia de Empleo

- 50. Tenemos conquistada y reconocida, de forma expresa, la participación institucional en las Comisiones Provinciales, Insulares y Regionales del AEPSA o Planes de Fomento de Empleo Agrario y en 99 Consejos Comarcales de Empleo.
- 51. Este trabajo es una parte de la actividad sindical en las zonas rurales que es apreciada por los trabajadores y trabajadoras y que conforma visualiza la utilidad de CCOO para ellos. Mejorar nuestro trabajo nos compromete a realizar un debate sobre nuestra intervención en estos ámbitos. Nuestra presencia debe ser tangible para las personas trabajadoras, haciéndolas partícipes de nuestras propuestas e informando de manera planificada. Esta labor en defensa de los intereses de las personas trabajadoras debe también contribuir al crecimiento afiliativo de este colectivo.

Diálogo Social Internacional

- 52. **Este modelo fracasado no puede seguir rigiendo las relaciones económicas y sociales mundiales.** A través del sindicalismo mundial, sobre todo de la EFFAT y la UITA a los que pertenecemos, junto a los sindicatos de los países europeos con producción agraria relevante, debemos seguir avanzando en ese diálogo mundial y europeo, sobre todo en ayudas de los Estados a la agricultura, que son necesarias para proteger el empleo y la sostenibilidad, y que reclaman la ciudadanía, haciéndoles compatibles con el acceso de productos de países pobres que son su única fuente de riqueza.
- 53. Tras el acuerdo entre la EFFAT y FOOD DRINK EUROPE, la asociación que agrupa a la patronal de la Unión Europea en el sector de alimentación y bebidas, debemos seguir participando de manera activa y efectiva en el diálogo social europeo en el sector de alimentación y bebidas.
- 54. **En el diálogo social** el objetivo será poner en marcha acuerdos en los diferentes subsectores. Hasta el momento, existen en el sector agrario, el de desarrollo rural, de mujer en el sector agrícola, Industria del Azúcar, Industria de la Alimentación 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.
- 55. En definitiva, 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. El diálogo social sectorial debe considerarse como una oportunidad de influencia sindical a extender en todos los ámbitos.

1. Hacia un nuevo modelo productivo. Por la sostenibilidad, el crecimiento económico, la creación de empleo y la protección social en el sector

- 56.** *Hemos defendido el cambio modelo productivo, en el que nuestro sector según todos los expertos tendría un papel estratégico*, pero la crisis ha modificado los patrones de consumo, orientando su demanda hacia productos más baratos, las MDD, que han visto aumentar su cuota de mercado hasta alcanzar el 35% en 2011.
- 57.** 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.
- 58.** En la difícil situación actual se necesita poner todo el esfuerzo para evitar que los **trabajadores y trabajadoras, 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.

2. Prestaciones sociales y políticas activas de empleo

- 59.** *Invertir la tendencia de una temporalidad injustificada.* Las personas trabajadoras temporales son menos reivindicativas y más vulnerables que las que tienen contrato fijo.
- 60.** Proponemos mantener reuniones con las Secciones Sindicales de las grandes empresas de nuestro sector para hacer un estudio exhaustivo y riguroso de la contratación temporal, recogiendo los datos desagregados por sexo e intervalos de edades, para hacer propuestas concretas de transformación de empleo, diferenciando la temporalidad real de la injustificada.
- 61.** El **acuerdo de integración del REASS en el Régimen General** ha marcado el trabajo sindical en este mandato Congressional en materia de Seguridad Social, un acuerdo materializado en la Ley 28/2011 de 22 de Septiembre que requiere de un impulso sindical para su desarrollo futuro en un momento complejo y difícil que sin duda va a estar condicionado por el desarrollo del Acuerdo de Seguridad Social firmado por los sindicatos también en fase de aplicando plena y progresiva.
- 62.** Debemos acometer de manera progresiva los desarrollos reglamentarios comprometidos en la Ley 28/2011. Nuestra primera prioridad en la equiparación de los subsidios asistenciales a los vigentes en el Régimen General. Además hemos de exigir cumplir los plazos establecidos en la propia ley para cada uno de los temas pendientes.

- 63.** Sobre este tema debemos de estar muy atentos a las propuestas patronales en el desarrollo concreto la disposición adicional quinta de la ley relativa a la posible incorporación al Sistema Especial Agrario (SEA) para las personas trabajadoras por cuenta Ajena de determinados actividades que actualmente se encuentran ubicados en el Régimen General.
- 64.** La inclusión de algunos subsectores en el Sistema Especial para personas trabajadoras por cuenta ajena Agrarios (SEA) como pretenden las patronales, supone una involución en materia de encuadramiento en la Seguridad Social, que derivaría en un retroceso para los trabajadores y trabajadoras de estos subsectores y una rebaja de cotizaciones de los empresarios, con la consiguiente merma de los ingresos del Sistema Público de Seguridad Social.
- 65.** En conclusión, debemos de oponernos y para afrontarlo es conveniente establecer una estrategia conjunta de los sindicatos mayoritarios muy conectada, con los trabajadores y trabajadoras de los subsectores afectados.
- 66.** No estamos en el mejor escenario económico para demandar mejoras en las prestaciones sociales, pero a pesar de los avances hemos de seguir estrechando la brecha que separa las prestaciones sociales del Régimen General del SEA, y más concreto de los/as trabajadores/as eventuales.
- 67.** Un primer paso es eliminar las trabas reglamentarias y prácticas para que las personas trabajadoras fijas discontinuas del SEA puedan acceder al Subsidio Agrario y Renta Agraria,
- 68.** Otra gran laguna en materia de protección social por desempleo y subsidio asistenciales, es el trato discriminatorio y diferenciado que tienen las personas trabajadoras fijas discontinuas, respecto a las eventuales. Ello requiere modificaciones legales en la tendencia de equiparar sus niveles de protección con los de las personas trabajadoras eventuales.
- 69.** Proponemos avanzar en las modificaciones legales necesarias para establecer de manera progresiva el acceso de las personas trabajadoras fijas discontinuas de la industria conservera, a los subsidios asistenciales del Régimen General.
- 70.** En el ámbito de la protección social, estimamos inapropiado que un mismo colectivo tenga dos sistemas de protección al desempleo, por ello proponemos unificar progresivamente en un solo sistema el Subsidio Agrario y la Renta Agraria para la protección al desempleo agrario en Andalucía y Extremadura.
- 71.** En esta línea un primer avance sería establecer que las jornadas de los trabajos en los Planes de Empleo del AEPSA, sean tenidas en cuenta para alcanzar el requisito de jornadas exigidas para acceder a la renta agraria. Abogamos por establecer la cuantía del subsidio con la misma escala de la renta agraria, incentivando más el empleo en el sector agrario.
- 72.** Es inadmisibles que aún permanezca en vigor el Sistema Especial de Cotización para las tareas de manipulado y empaquetado del tomate fresco, que establece la cuota en 1,28% por tonelada de tomate o fracción de 500 kg., para el año 2012. En la línea de reforzar los ingresos y evitar la opacidad de este Sistema Especial planteamos que progresivamente se integre en el Sistema Especial de Frutas y Hortalizas del Régimen General.
- 73.** Apostamos por la Inclusión de los trabajadores y trabajadoras eventuales agrarios que actualmente no tienen derecho a prestaciones asistenciales o subsidio, a las ayudas del plan PREPARA.

Planes de Fomento de Empleo Agrario

- 74.** Los Planes de Empleo Agrarios son parte de las políticas activas de empleo y se nutren, entre otros recursos de los ingresos por cuotas de formación de las empresas y de las personas trabajadoras, forman parte del salario diferido de los mismos. Estas cuotas tienen un origen y un fin determinado, que no es otro, que poner al alcance de las personas desempleadas y ocupadas herramientas para reinserirse y posicionarse mejor en el mercado laboral. Por eso nuestro sin-

dicato debe pelear por ellas y denunciar los recortes, ya que estos recaen sobre las personas trabajadoras que más lo necesitan que son las que están en paro.

- 75.** Defenderemos mantener los Planes de Empleo en el ámbito competencial de la Administración General del Estado, como mejor garantía de preservar un instrumento importante de solidaridad interterritorial para combatir el desempleo estacional en los trabajadores y trabajadoras del SEA.
- 76.** Partiendo de la utilidad de los Fondos AEPSA, proponemos abordar un debate para garantizar que estos fondos públicos contribuyan a mejorar la protección social, y generar sinergias para crear empleo de calidad en las zonas rurales donde se apliquen.
- 77.** Con carácter general reivindicamos, que los Planes de Fomento de Empleo Agrario se incrementen cada ejercicio en el mismo porcentaje que se sitúe el IPC real del año anterior.
- 78.** Hay que reintegrar la aportación de Fondos Públicos a los Planes de Empleo del AEPSA en las CCAA que aportaban. La reinversión de estos recursos significa contar con una mayor garantía de creación de empleo y proyección social de los proyectos de obras o servicios e impedir su ineficiencia; que constituye el caldo de cultivo de quienes insistentemente ponen en cuestión la utilidad del AEPSA.

Seguros Agrarios

- 79.** En la línea de seguir ofreciendo los mejores servicios a nuestra afiliación, tenemos por delante un reto a conseguir sobre el que llevamos ya un tiempo trabajando. Se trata de proteger la pérdida de salarios de las personas trabajadoras asalariadas agrícolas, como consecuencia de las inclemencias meteorológicas mediante los Seguros Agrarios, de la misma manera que desde el año 1978 los/as empresarios/as tienen la posibilidad de proteger la pérdida de cosechas con este sistema.
- 80.** En concreto, la ley 87/1.978 creó la figura de los Seguros Agrarios Combinados para la cobertura de pérdidas de cosechas por catástrofes, inclemencias climatológicas etc. Y posteriormente el R.D. 2650/1.9179, creó la Entidad Estatal de Seguros Agrarios ENESA organismo que planifica y controla los Fondos Públicos de la Administración Central y de las Comunidades Autónomas, que se destinan a los Seguros Agrarios.
- 81.** Esta ley establece la participación de los/as agricultores/as en este organismo a través de “organizaciones profesionales y sindicales del sector”, por lo que, atendiendo a la literalidad de la norma, entendemos que queda integrada la posibilidad de incorporar a los sindicatos sectoriales más representativos de las personas asalariadas por cuenta ajena. Sin embargo, durante toda la existencia de los Seguros Agrarios Combinados, solamente se han beneficiado de esta Norma los/as agricultores/as por cuenta propia y sus organizaciones empresariales, llamadas OPAS, sin que las personas trabajadoras por cuenta ajena hayan podido disfrutar de la cobertura de los Seguros Agrarios Combinados, ni las organizaciones sindicales más representativas hayan podido participar en las mismas condiciones que las OPAS, cometiéndose un agravio comparativo con las personas trabajadoras agrarias por cuenta ajena que sufren en mayor medida en términos de renta, y con mayor indefensión la reducción o pérdida de jornales motivados por inclemencias climatológicas, temporales, sequía y otras incidencias.
- 82.** El sistema público de prestaciones por desempleo, ya sean contributivas o asistenciales, afronta insuficiente e inadecuadamente para este sector los periodos de inactividad obligatoria derivada de estas inclemencias y otros tipos de catástrofes naturales. Es por tanto necesario y justo un seguro tutelado desde lo público que cubra los días no trabajados, achacables a las contingencias antes indicadas.

Empleo en el sector agroalimentario, dos realidades diferenciadas

- 83.** En la industria alimentaria aunque el empleo ha descendido ligeramente, la constante durante los años 2009 al 2011 ha sido mantenerse, con una caída en el último trimestre de 2011, pero en el 2012 ya se perciben los primeros efectos de la reforma laboral con el incremento comparativo importante de los ERES. La temporalidad se sitúa en términos similares a otros sectores industriales
- 84.** En cuanto al sector agrario los datos de paro mes a mes confirman la tendencia de convertirse el paro agrario estacional en paro estructural, como consecuencia del crecimiento importante de la demanda de empleo de personas trabajadoras de otros sectores productivos motivados por la crisis económica, además los índices de temporalidad son el doble que en los sectores industriales
- 85.** Verificamos que el desempleo agrario registrado en algunas CCAA no se corresponde con el nivel de actividad en el sector en ese mismo período. Esto obedece al notable volumen de empleo sumergido existente.
- 86.** Por ello proponemos un Plan Integral de lucha contra el empleo sumergido en el sector agrario.
- 87.** Proponemos establecer el carácter obligatorio del contrato por escrito en el sector agrario. En la actualidad el desarrollo tecnológico y telemático permite superar los problemas que habitualmente se han venido planteando para el establecimiento de este contrato por escrito, y esto junto a los cambios operados en materia de Seguridad Social permitirán mejorar la regulación de las relaciones laborales.
- 88.** Para avanzar en una mayor estabilidad y calidad en el empleo, el contrato fijo discontinuo debe ser una pieza a impulsar en el sector agroalimentario desde el ámbito de la negociación colectiva, desde acuerdos puntuales y desde modificaciones legales que hagan más atractiva esta figura contractual.
- 89.** Demandamos más recursos a las diferentes administraciones para perseguir y sancionar las prácticas irregulares e ilegales de determinadas ETT's que trabajan en el sector agrario. Estas además de incumplir los convenios colectivos, realizan prácticas selectivas de personas trabajadoras demandando expresamente inmigrantes y mujeres, para tener más facilidad de incumplimiento del convenio y otros deberes con la Seguridad Social al ser personas que parten de una situación de desventaja mayor y tener más vulnerabilidad sociolaboral.

3. Recuperar derechos laborales. La negociación colectiva y el poder contractual del sindicato

Análisis de la Situación actual

- 90.** El contexto actual de profunda crisis socioeconómica y financiera, más los cambios tan regresivos en materia social y laboral ha afectado de lleno a la negociación colectiva y la acción sindical, también en nuestro sector. Este cóctel de desregulación de los derechos laborales, de demolición del estado de bienestar y de criminalización de la protesta sindical, conlleva unos costes sociales y de ciudadanía de incalculables consecuencias.
- 91.** En este sentido, la reforma laboral (RD 3/2012) más retrógrada y lesiva para las personas trabajadoras que se ha visto en la democracia de este país, además es inútil, ineficaz e injusta. Conllevando un desequilibrio entre las fuerzas que intervienen en el mundo del trabajo. Tal es así, que de no modificarse o retirarse los aspectos más lesivos, se impone una vuelta a los tiempos de la conflictividad y la judicialización en las relaciones laborales, y por tanto de retroceso.

- 92.** En estos tiempos, de profundos cambios legislativos que tienen como pilar ideológico el neoliberalismo, una gran parte de la Patronal con una visión cortoplacista, sin un ápice de humanidad y empatía, se está aprovechando vía despidos, devaluación de salarios, recortes en los derechos laborales, etc. Es por eso, que es más necesario que nunca un sindicato fuerte, volcándonos en el ser del sindicato que no es otro que la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, mediante la acción sindical y la negociación colectiva en la empresa y en el sector.
- 93.** Actualmente, el mapa de negociación colectiva en nuestro sector, está compuesto por más de setecientos convenios colectivos, de los cuales, 474 corresponden al ámbito de empresa y 251 son de ámbito sectorial. Salvo excepciones, la práctica totalidad de las trabajadoras y trabajadores del sector agroalimentario tiene un convenio de aplicación, y pese a que hay deficiencias en estructura y articulación entre convenios, alrededor del 95% de las empleadas y empleados por cuenta ajena están cubiertas por un convenio sectorial y el 5% restante mediante un convenio colectivo de empresa.
- 94.** Sin embargo, se ve como progresivamente año a año desde el inicio de la crisis vamos perdiendo espacios de negociación colectiva, y por contra se empieza a detectar la creación de convenios de empresa o inaplicación de convenios sectoriales vía pactos con los trabajadores y las trabajadoras, principalmente de PYMES. Esto es posible, por los cambios legislativos en materia de negociación colectiva mediante tres elementos, la caducidad de la ultractividad o pérdida de vigencia del convenio, la primacía o prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial y las facilidades para la inaplicación de lo pactado en el convenio colectivo.
- 95.** Estos tres elementos ponen en riesgo el actual sistema de negociación colectiva, pasando, si desde el sindicalismo confederal no somos capaces de impedirlo, a una negociación pseudo-colectiva. La devaluación o desaparición del convenio colectivo sectorial mediante la atomización y fragmentación, vía convenios de empresa, algunos de ellos a la carta, especialmente en las PYMES que no olvidemos suponen el 98% de las empresas de nuestro país y donde el sindicato no está o es débil, tiene dos consecuencias graves, una el camino a la individualización de las relaciones laborales, pero también a una lucha y a una competencia desleal entre empresas.
- 96.** Es por ello, que debemos tener claro cuáles son nuestros objetivos y prioridades sindicales en este contexto tan hostil. Es fundamental que el sindicato preserve, sin merma de derechos sustanciales, la herramienta e instrumento sindical que mejores resultados nos ha dado, que no es otro que el convenio colectivo.

Objetivos y Propuestas

Revertir los aspectos más lesivos de la reforma laboral

- 97.** Nos enfrentamos al reto de corregir, en la medida de lo posible, la orientación de esta reforma y sus aspectos más lesivos.
- 98.** Hay margen para la negociación colectiva y la acción sindical, por lo que debemos ajustar nuestras propuestas e iniciativas en lo que sea preciso para dar respuesta a los contenidos de la reforma legal vigente, reforzando el papel de los convenios sectoriales, aumentando la sindicalización de la negociación en la empresa y la intervención sindical en aquellas empresas donde las personas trabajadoras carecen de representación electa.

Mantener la vigencia y ultractividad del convenio colectivo.

- 99.** Es prioritario preservar el convenio colectivo, por lo que deberemos introducir en todos y cada uno de los convenios colectivos una cláusula que mantenga la ultractividad y vigencia del convenio, independientemente del plazo máximo de negociación para acudir a los sistemas de mediación y arbitraje, este último de carácter voluntario.

Reforzar y mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva

- 100.** • Definir, en los convenios y acuerdos sectoriales estatales o en su defecto, de comunidad autónoma, la estructura de la negociación colectiva en el sector, la complementariedad entre los distintos ámbitos (sectorial y de empresa, grupo o agrupación de empresas).
- 101.** • Regular las condiciones de trabajo de manera extensiva en los convenios sectoriales y así evitar vacíos de contenido.
- 102.** • Ampliar el ámbito funcional de convenios sectoriales: para integrar actividades emergentes; integrar actividades que puedan estar reguladas en convenios subsectoriales de escasa entidad o en convenios que estén carentes de renovación desde un determinado número de años por ausencia de representación empresarial o incumplimiento del deber de negociar, respetando las exigencias de legitimación y la debida cohesión del ámbito funcional.
- 103.** • Preservar los convenios provinciales en tanto no haya una regulación suficiente a nivel estatal o de comunidad autónoma.
- 104.** • Promover, en el ámbito de los convenios de empresa, la superación de los de centro de trabajo y de colectivos específicos (convenios franja).
- 105.** • Asegurar la articulación del convenio colectivo de empresa, grupo de empresa y agrupación de empresa, con los convenios sectoriales de referencia para su ámbito funcional, especialmente con el convenio de ámbito estatal o de comunidad autónoma, si lo hubiese.
- 106.** • Comprometer a las estructuras organizativas dependientes de la Federación Estatal, en la no promoción de nuevos convenios colectivos de escasa entidad en cuanto al volumen de personas trabajadoras y/o otros criterios incluidos en su ámbito funcional, salvo que existan causas que lo justifiquen a criterio de la Federación estatal correspondiente.
- 107.** **Adeguar los contenidos pactados en convenios y acuerdos de eficacia general a los objetivos y orientaciones del II Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva, teniendo en cuenta el nuevo marco legal.**
- 108.** **Dotar de eficacia general y directa a todos los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, ampliar los tipos de conflictos incluidos en ellos e impulsar su utilización en conflictos sectoriales y de empresa.**
- 109.** **Situar el mantenimiento del empleo como objetivo central de la negociación colectiva, relacionada directamente con la negociación salarial y con las medidas de flexibilidad interna negociada.**

Promover la contratación indefinida

- 110.** Promover que las nuevas incorporaciones se realicen prioritariamente a través de las modalidades de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo. Impulsar la conversión de contratos temporales en indefinidos y la conversión de los de tiempo parcial en tiempo completo, poniendo una especial atención a las conversiones de los contratos de las mujeres con el fin de reducir las desigualdades que se producen en este ámbito. Mejorar las condiciones en aquellos aspectos en que la legislación remite a la negociación colectiva la determinación o concreción de determinados aspectos relativos a la contratación. Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación. Potenciar el uso de los contratos formativos y su transformación posterior en contratos indefinidos.

Mejorar las condiciones de contratación, evitando el fraude y el abuso

- 111.** Denunciar las situaciones de fraude y abuso en la contratación. Asegurar el cumplimiento exacto de los límites legales o convencionales al encadenamiento de los contratos que tenga un/a trabajador/a. Ya sea en la misma empresa o en otra empresa del mismo grupo o en una ETT, así como cuando se produzca una sucesión o subrogación empresarial, una vez que se repongan el 1 de enero de 2013 las previsiones legales que regulan los efectos por encadenamiento de contratos. Hacer un seguimiento especial del uso del llamado “contrato de apoyo a los/as emprendedores/as”. Evitar el abuso en la utilización de becas o prácticas no laborales, regulando en el convenio las condiciones en que se realizarán y los servicios a que podrían acceder aunque no pertenezcan a la plantilla laboral.

Asegurar la intervención sindical en los ERE y procesos de reestructuración

- 112.** Asegurar la intervención sindical en los expedientes de reducción de plantilla, traslados o movilidad geográfica forzosa, así como en los procesos de reestructuración empresarial, fusiones, externalizaciones, etc. Lo prioritario y estratégico es el análisis de la causa alegada, explorando de forma precisa y contextualizada tanto la realidad empresarial, su actividad y organización, como los efectos indirectos que la situación genera en aquellas otras empresas y personas trabajadoras que sean funcionalmente dependientes de la marcha económica y productiva de aquéllas. Configurar el Plan Social de acompañamiento, con las medidas que minimicen los efectos sobre la plantilla, y garantizar la estabilidad futura de la empresa y del empleo, mediante los necesarios compromisos empresariales a plasmar en un Plan de Viabilidad. Reclamar un papel activo de la Inspección de Trabajo y de la Autoridad Laboral en el control del cumplimiento de las obligaciones empresariales en el proceso de consulta, y con la posibilidad de solicitar su mediación para favorecer la consecución de acuerdos. Garantizar la apertura de negociaciones sobre empleo y condiciones de trabajo en todo proceso de reestructuración empresarial.

Proteger el empleo existente

- 113.** Promover propuestas alternativas a la extinción de contratos que permitan superar las dificultades que atravesase una empresa sin poner en riesgo el empleo, por entender que la extinción solo ha de tener cabida cuando los mecanismos de flexibilidad interna no resultan ya eficaces para superar la situación negativa y se hayan agotados las medidas de suspensión de empleo y reducción de jornada. Exigir una mayor participación en la organización del trabajo, en los procesos de innovación tecnológica o de reorganización empresarial, con el fin de poder anticipar conjuntamente medidas preventivas ante los problemas técnicos, organizativos y/o económicos de las empresas y, con ello, evitar posteriores procesos traumáticos de reestructuración.

Prioridades y política sindical en materia salarial

- 114.**
- Adecuar las retribuciones al contexto económico del ámbito de negociación sea sectorial o de empresa, con el objetivo de frenar la destrucción del empleo y favorecer la reactivación económica de dicho ámbito.
- 115.**
- Los convenios sectoriales deberán establecer los componentes fijos y variables de la estructura salarial y procedimientos para su adaptación en el ámbito de la empresa. Para vincular conceptos retributivos y su actualización a indicadores tales como beneficios, ventas, productividad u otros similares, tanto en el ámbito de empresa como en el sector, es necesario garantizar que las empresas, en el primer caso, y las patronales, garanticen la aportación de información documental sobre objetivos y resultados de dichos indicadores.
- 116.**
- Asegurar una contención equivalente en las rentas de las empresas del personal directivo y administradores/as.
- 117.**
- Conseguir la reinversión productiva del excedente empresarial, garantizando compromisos cuantificados de las empresas en materia de inversión productiva (inmovilizado, I+D+i, formación y cualificación de las personas trabajadoras).

- 118.** • Comprometer la congelación del reparto de beneficios en aquellas empresas que estén realizando regulaciones de empleo o ajustes en los salarios de las personas trabajadoras, y la aplicación de medidas equivalentes a la contención salarial de los trabajadores y trabajadoras en las retribuciones de gestores y personal directivo.
- 119.** • Garantizar un salario mínimo de convenio y eliminación de las diferencias salariales discriminatorias.
- 120.** • Promover las iniciativas necesarias para la superación de las brechas laborales de género y, en particular, la negociación de planes y medidas de igualdad. Las grandes diferencias de retribución motivadas por razón de género, edad u otras condiciones inherentes a las personas, son el reflejo de la falta de equidad en las relaciones laborales, y corregirlas es una prioridad sindical en la que se puede incidir a través de:
- 121.** • Incrementar los salarios mínimos en un porcentaje superior al general.
- 122.** • *Corregir cualquier diferencia salarial basada en la edad, tipo de contrato, asignación de funciones diferentes por razón de género,...*
- 123.** • *Modificar las definiciones y procedimientos de los sistemas de selección, contratación, clasificación, promoción, formación y retribución que puedan estar produciendo diferencias retributivas discriminatorias.*
- 124.** • *Destinar recursos económicos para eliminar las diferencias salariales discriminatorias que hayan sido detectadas.*
- 125.** • *Los procedimientos y compromisos salariales establecidos en el régimen salarial de un convenio colectivo para corregir diferencias discriminatorias no pueden ser objeto de descuelgue salarial.*
- 126.** • Preservar las políticas y medidas de prevención de riesgos laborales para evitar que los efectos de la crisis económica produzcan un repunte de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales.
- 127.** • Impulsar propuestas concretas para la defensa del principio de igualdad de trato y de oportunidades y para combatir cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.
- 128.** • Ampliar la intervención sindical en la empresa y en el sector en materia de derechos y garantías sindicales, ordenación de los tiempos de trabajo y de descanso, formación para el empleo, medio ambiente y en responsabilidad social empresarial.
- 129.** • Regular en convenio colectivo los sistemas de clasificación, formación y promoción profesional en relación con el Sistema Nacional de las Cualificaciones.
- 130.** • Reforzar o establecer cuando no existan, sistemas de carrera profesional donde la mejora de la retribución esté asociada al desarrollo de las competencias profesionales, la formación y cualificación, la participación en los procesos de innovación y mejora de la productividad o en aquellos otros requerimientos que sean determinantes en la actividad de la empresa.
- 131.** • Potenciar los diversos instrumentos de Previsión Social Complementaria, especialmente de carácter sectorial, para dar cobertura a las pequeñas y medianas empresas.
- 132.** • Proteger los complementos de pensiones y de incapacidad temporal, fijando criterios orientadores que minimicen los efectos de los posibles acuerdos de inaplicación de un convenio.

Mantener la unidad de acción sindical, especialmente con UGT

- 133.** Puede ayudar a preservar, mantener o recuperar la unidad de acción en defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras, el que establezcamos protocolos compartidos de actuación en materias de disputa o competencia sindical, como son la representatividad en las mesas de negociación, estableciendo los plazos de presentación y cómputo de representatividad. Así como, para la creación o renovación de órganos de representación unitaria, como son los comités intercentros o europeos. Es preciso al mismo tiempo, consensuar criterios y pautas de actuación en la negociación colectiva, para evitar en lo posible la firma de convenios de eficacia limitada, desaparición de convenios o acuerdos generales o creación de convenios colectivos sectoriales o de empresa, innecesarios e injustificados.

Ampliar los derechos y Garantías Sindicales

- 134.** Siempre debe ser un objetivo prioritario del sindicato, disponer de más y mejores recursos que reviertan en la acción sindical y por tanto, en una mayor y mejor defensa de los derechos de las personas trabajadoras; y es en este momento cuando son más necesarios que nunca.
- 135.** Por ello, en todas y cada una de las mesas de negociación, sean sectoriales o de empresa, se reivindicará la ampliación de los derechos y garantías sindicales, como son:
- 136.** • *Incremento y acumulación anual del crédito horario sindical*
- 137.** • *Ampliación de delegados/as sindicales sectoriales o de empresa, además de los establecidos en la LOLS.*
- 138.** • *Establecimiento de un canon de negociación colectiva y gobierno del convenio, al objeto de que las Comisiones Paritarias puedan ejercer su labor de gestión y cumplimiento de lo pactado.*
- 139.** • *Ampliar los derechos de información y consulta.*
- 140.** • *Obtención de recursos materiales y de tecnologías de la información y la comunicación para las secciones sindicales.*

En definitiva:

- 141.** *Reforzar el diálogo social sectorial como marco para consensuar la aportación de las organizaciones sindicales y empresariales a las políticas económicas y laborales necesarias para impulsar el crecimiento económico y del empleo y el cambio de modelo productivo.*
- 142.** *Fortalecer el papel de la negociación colectiva como instrumento regulador de las condiciones de trabajo y garantizar la aplicación efectiva de lo pactado.*
- 143.** *Más negociación colectiva, más intervención sindical en la empresa, más empleo decente.*

1. Fortalecer la comunicación interna y externa

- 144.** La comunicación es la herramienta al servicio de la estrategia sindical y el mecanismo para la proyección interna y externa de la actividad del sindicato. Para ello es determinante que los terminales sindicales (organizaciones dependientes, secciones sindicales y afiliadas/os) se conviertan en elementos activos generadores de opinión y de divulgación de la actividad sindical. Los nuevos objetivos en materia de Comunicación están íntimamente ligados con la ampliación y en algunos casos, conquista de **nuevos derechos sindicales en las empresas** para el uso de las tecnologías de la Comunicación. (Fax, correo electrónico Internet, página Web etc.). Esto requiere que vayamos dando pasos, aunque sean tímidos, para ubicar esta materia en la negociación colectiva
- 145.** Una mayor proyección del proyecto sindical de la Federación Agroalimentaria y de la actividad sindical que desarrollamos, requiere tener presente que el sector que representamos tiene escasa visibilidad y proyección en los medios de comunicación de ámbito nacional, y aun menos en los que tienen su cabecera en Madrid. En consecuencia, para una mayor proyección en los medios de la Federación se requiere de una estrategia de difusión descentralizada y coordinada de todos los hechos noticiables, desde las diferentes federaciones regionales con los medios de comunicación de sus respectivos ámbitos de actuación.
- 146.** Por la singularidad de nuestro sector y su desconocimiento, es conveniente la organización puntual de encuentros con los medios de comunicación especializados en el sector agroalimentario.
- 147.** Consideramos necesario reforzar con carácter inmediato la coordinación recíproca en materia de comunicación entre las personas responsables sindicales de las estructuras dependientes, los gabinetes de Comunicación y la Secretaría de Comunicación de la Federación Agroalimentaria. Allí donde tenemos grandes dificultades para hacer frente a las necesidades básicas en esta materia, debemos de establecer como pauta de trabajo que las actividades de comunicación de la Federación que gestionan habitualmente los Gabinetes de Prensa territoriales, se comunique simultáneamente a la Secretaría de Comunicación Federal para su difusión externa e interna en el ámbito federal y para alojarla en la Web Federal.

Avanzar en la elaboración de materiales multimedia

- 148.** Debemos aprovechar más y mejor las creaciones multimedia mediante una planificación realista y acorde con nuestras posibilidades, para crear materiales multimedia con grabaciones puntuales de actos sindicales y noticias destacadas del sector.

Creación de un archivo digital fotográfico. La Gaceta Digital Agroalimentaria

- 149.** Aunque hemos avanzado en la comunicación interna, hemos de admitir que seguimos teniendo deficiencias. Una de estas limitaciones es adolecer de un canal de comunicación directo con los afiliados y las afiliadas sobre la estrategia y el que-

hacer más inmediato de la Federación Agroalimentaria, por ello retomar como primera prioridad la **edición digital de la Gaceta Digital Agroalimentaria con una frecuencia de la salida mensual**.

La Federación Agroalimentaria y las redes sociales

- 150.** Los avances en las técnicas de comunicación hacen imprescindible el uso de estas herramientas digitales que imprimen de mayor agilidad a las comunicaciones, mejoran la productividad y la efectividad en los procesos, aumentan la velocidad en la información y en la toma de decisiones, y propician un no despreciable abaratamiento de costes.
- 151.** El uso adecuado da una proyección social que se multiplicará de manera exponencial, lo que traerá consigo una mayor expansión de la información y de la proyección de la Federación. No deberíamos conformarnos con **estar** en las redes, tener cada día más visitas o multiplicar el número de amigos, seguidores, o fans, si ese resultado se circunscribe al ámbito interno y no se traduce en una mayor proyección social, más allá de la frontera que marca la estructura sindical.
- 152.** Para ello, es necesario crear un grupo de ciberactivistas en la red de la Federación Agroalimentaria que se configure inicialmente por las personas responsables de cada una de las secretarías federales, y por los Secretarios de las Federaciones Regionales y/o responsables o referentes de comunicación.
- 153.** A modo de conclusión, debemos combinar de manera equilibrada y adecuada el uso de estas nuevas herramientas con el reforzamiento de lo que hemos denominado el “sindicato de proximidad”. Sin olvidar lo convencional es decir, incrementando la intensidad y la presencia permanente del sindicato en el tajo, en la empresa reforzando el canal de comunicación directo con los trabajadores y las trabajadoras con la asamblea, la reunión de la sección sindical, y la publicación y distribución en mano del comunicado.

2. Empoderamiento en materia de igualdad, género, jóvenes, inmigrantes

Análisis de situación/contexto actual

Mujer

- 154.** Entre los compromisos políticos que la crisis se llevó por delante, hay que mencionar los que mejoraban y posibilitaban el desarrollo de la vida laboral de las mujeres: recortes en educación infantil, servicios sociales, sanidad, dependencia, y bonificaciones a las empresas por maternidad. Es decir, se han eliminado los apoyos a las familias sobrecargando con ello el trabajo de la mujer y aumentando las desigualdades. La situación de empleo femenino en el sector agroalimentario se sitúa en una tasa de actividad del 49% y un 62% de desempleo. Un 55% de las mujeres de la industria agroalimentaria tienen contratos temporales y un 68% trabajan a tiempo parcial. Sólo un 34% perciben prestaciones por desempleo y un 22% se han jubilado. El sector presenta una brecha salarial del 22% igual que la general, la ocupación femenina por sectores se centra en la agricultura, panadería y mataderos de pollos y conejos manteniéndose la segregación ocupacional, y su presencia en las categorías de dirección y técnicas especialista es de un 18%, persistiendo la segregación vertical.

Juventud

- 155.** España continúa su escalada imparable de destrucción de empleo, siendo los trabajadores y trabajadoras jóvenes los más afectados por la crisis con un desempleo juvenil en el sector agroalimentario del **52%**. Lo que sumado a la precariedad laboral que viven: temporalidad, bajos salarios, falta de reconocimiento de la formación adquirida en el puesto de trabajo,

uso fraudulento de becas, alta siniestralidad, etc., nos presenta un escenario que requiere de una acción sindical urgente en las empresas. Y de proyectos de mejora de la formación profesional, los planes de empleo temporal y la formación para el empleo, vinculando sus contenidos a los nuevos sectores productivos de la industria agroalimentaria.

Inmigración

- 156.** El sector agroalimentario acogió a muchos trabajadores y trabajadoras inmigrantes, que han sido los primeros afectados por la crisis. Sin embargo, su presencia en el sector agroalimentario sigue siendo muy alta principalmente en algunas regiones como Murcia (22%) y Cataluña (15%); y determinados sectores como el de cárnicas (16%), panaderías (22%) y hortofrutícola (30%). Estos trabajadores y trabajadoras se están viendo afectados en sus condiciones laborales por incumplimiento de convenios, jornadas laborales abusivas, economía sumergida, contratos eventuales e inestabilidad. Lo que sumado a su falta de organización sindical les lleva a estar muchos más desprotegidos. Por ello, debemos diseñar una acción sindical que vaya desde la afiliación y organización sindical hasta la negociación de respuestas a sus necesidades específicas, con el objeto de posibilitar la igualdad de oportunidades laborales.

La responsabilidad social empresarial (RSE)

- 157.** La Responsabilidad Social Empresarial es un elemento de actividad sindical si somos capaces de ver sus posibilidades y desarrollos. Hasta el momento la RSE se está desarrollando en las empresas alimentarias transnacionales, y en las del sector hortofrutícola que distribuyen a las grandes cadenas de supermercados europeas. Las acciones que realizan son dirigidas e imputadas como logros desde y para la empresa, siendo más un marketing que una verdadera responsabilidad empresarial.
- 158.** La Federación Agroalimentaria de CCOO no suele conocer, ni mucho menos participar en organizar dichas acciones de RSE. Por lo que se presenta como un reto sindical el utilizarla como herramienta de acción y negociación al que podemos hacer frente.
- 159.** 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.
- 160.** 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.

Objetivos y propuestas de mejora

Defensa de los derechos humanos en el ámbito laboral

- 161.** Objetivo: *Consolidar la transversalidad de género en el conjunto de la acción sindical y la actividad sociopolítica; y avanzar en el desarrollo de la igualdad de oportunidades laborales para jóvenes e inmigrantes.*
- 162.**
- Incorporar en la **Negociación Colectiva** medidas para luchar a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, reducir la brecha laboral intergeneracional y asegurar la igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras inmigrantes. En concreto se incorporará en los convenios colectivos sectoriales y de empresa cláusulas para: reducir la brecha

salarial, dar estabilidad al empleo, asegurar la organización del tiempo de trabajo para conciliar el trabajo y la familia y la formación, adaptar las licencias y permisos a las necesidades de las personas inmigrantes.

- 163.** • Implementar **Planes de Igualdad** en todas las grandes empresas y en el 30% de las que tienen hasta 150 trabajadores y trabajadoras, y vincularlo al convenio. Hacer el seguimiento de los planes firmados centrando el esfuerzo en el cumplimiento de las acciones positivas a favor de las mujeres para la contratación y promociones; en facilitar las reducciones de jornada y su cobertura con contratos de interinidad; y en la validación de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- 164.** • En todos los pasos se contará con el asesoramiento técnico y sindical de la Secretaria de la Mujer, que cuenta con iniciativas para desarrollar diagnósticos sectoriales y de empresa y proponer medidas de mejora. Esta área será la responsable de guiar a la empresas plurirregionales por lo que formará parte de sus comisiones de igualdad.
- 165.** • Facilitar la integración en el entorno laboral y asegurar el disfrute de los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes, a través de la negociación de acciones de **Responsabilidad Social Empresarial** y/o planes de la **Gestión de la Diversidad**, en las grandes empresas.
- 166.** • **Campañas de denuncia a/con Inspección de Trabajo** en los incumplimientos de la Ley de Igualdad, y leyes laborales en las relaciones contractuales y salariales con jóvenes e inmigrantes, para luchar contra economía sumergida y contratos en fraude en sectores y/o regiones con predominancia de población inmigrante y jóvenes.

Representación sindical

- 167.** *Objetivo: Alcanzar y mantener el equilibrio del 60%-40% en la representación de mujeres, y avanzar en la representación de jóvenes e inmigrantes en relación al nivel de afiliación, en todos los ámbitos y áreas sindicales.*
- 168.** • Aumentar la **afiliación** (20%) de mujeres, jóvenes e inmigrantes.
- 169.** • Incorporar mujeres, jóvenes e inmigrantes en las **candidaturas de elecciones sindicales**; como delegados/as en las plataformas de los convenios y comisiones de igualdad en proporción a su presencia en la empresa o sector.
- 170.** • Presencia en los **órganos de decisión** de mujeres, jóvenes e inmigrantes, mantener la representatividad en proporción a su presencia en las secciones sindicales, comités intercentros y comités europeos, y órganos de dirección de la Federación Agroalimentaria (Planes de rejuvenecimiento).

Información, sensibilización y formación

- 171.** *Objetivo: Mantener actualizada la información legislativa y de derechos que afecten de forma específica a mujeres, jóvenes e inmigrantes.*
- 172.** **Campañas para:**
- 173.** *a) reducir la brecha salarial entre mujeres, jóvenes e inmigrantes en el sector hortofrutícola.*
- 174.** *b) conciliar la vida laboral y familiar sin perder derechos en la industria alimentaria.*
- 175.** *c) prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral en los centros de trabajo.*
- 176.** *d) protección de la salud reproductiva adaptada a cada sector productivo.*

- 177.** **Folleto y guías** informativas sobre cómo afectan a las personas que parten de una situación de desigualdad los cambios legislativos que se vayan produciendo en el próximo periodo. Publicación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades para mujeres, inmigrantes y jóvenes que servirán de guía a las Federaciones Agroalimentarias disponibles en biblioteca virtual en la web.
- 178.** **Formación específica por umbrales de especialización a cuadros y delegados/as, y sensibilización a la afiliación** en las legislaciones y derechos para trabajar en condiciones de igualdad de trato y oportunidades las personas de distinto género, edades, procedencia, religión, diversidad funcional y diversidad afectivo-sexual.
- 179.** En concreto en el área de RSE, será necesario reforzar la formación en conceptos básicos para concienciar/sensibilizar de la importancia de la puesta en práctica de estas políticas, y de las posibilidades que tienen los/as delegados/as sindicales en la promoción de la introducción de estas iniciativas, facilitándoles herramientas para la implantación gradual de RSE.

Análisis y evaluación

- 180.** *Objetivo: Disponer de información de sectores y colectivos concretos para hacer propuestas de acción sindical correctoras y/o replicar buenas prácticas.*
- 181.** **Estudios de sectores y colectivos** que permitan avanzar en la consecución de la igualdad entre género, edad y origen, a través de la participación en proyectos y subvenciones nacionales y europeos; y situándonos como interlocutores de las instituciones públicas y privadas que los promueven. Son necesarios proyectos de acción para la formación de jóvenes; alternativas laborales para los/as trabajadores/as inmigrantes; y acciones de empoderamiento laboral de las mujeres.
- 182.** **Estudios en RSE**, como resultado de la actividad formativa se plantea la redacción de un documento de conclusiones que pueda servir como HOJA DE RUTA 2013-2016, para la promoción de la RSE en las empresas del sector. Diseño de herramientas para recoger datos desagregados por sexos, edad y nacionalidad, e incorporar mecanismos para medir y analizar el impacto de dichos factores en el entorno laboral, con el fin de hacer propuestas sindicales correctoras.

3. Acción sindical internacional: interacción con la acción sindical nacional, transnacional y cooperación en materia sectorial

- 183.** La **negociación colectiva supranacional** en este contexto de internacionalización de la economía, es por encima de todo estratégica para las personas trabajadoras y el Movimiento Sindical,
- 184.** 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**.
- 185.** 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.
- 186.** 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.

- 187.** La Federación Agroalimentaria de CCOO es miembro de la EFFAT (Federación Europea de trabajadores/as de Alimentación, Bebidas, Tabaco, Agricultura y Turismo) y a la UITA (Unión Internacional de Alimentación y Turismo), formando parte de los órganos de Dirección de ambas internacionales, participando y aportando en todos los foros.
- 188.** Las actividades sindicales internacionales en el sector agroalimentario se centrarán:
- 189.** 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.
- 190.** 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, en 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.
- 191.** Comité de mujeres de la UITA y EFFAT, somos miembros activos de ambos comité de mujeres, que se configuran como un observatorio para evaluar los avances en la obtención de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ambas organizaciones tienen un plan de trabajo que se centra en reducir la brecha salarial, igualar las condiciones laborales y de contratación y eliminar la discriminación y la violencia de género en el empleo.

Soberanía Alimentaria, Seguridad Alimentaria y Cooperación para el Desarrollo

- 192.** 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"*.
- 193.** Un 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.
- 194.** Intervenir y cooperar sindicalmente, apoyar a los sindicatos de los países en desarrollo, aunar sinergias para movilizar voluntades en alianza con otras organizaciones de la sociedad civil se hace cada vez más necesario en la disputa capital-trabajo y para un desarrollo basado en los derechos humanos, la protección social, la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental.
- 195.** Desarrollar un plan de trabajo para contribuir a la creación de estructuras sindicales de coordinación en las EMN y sus redes, de modo que se garantice el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y la práctica de trabajo decente. Promover la negociación y firma de acuerdos mundiales en las EMN de matriz española que tenga mecanismos adecuados para el control de su cumplimiento.
- 196.** Participar activamente en campañas cuyos objetivos sean la defensa de los derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo así como los procesos de democratización de las sociedades.
- 197.** Avanzar en la creación de redes sindicales en las empresas transnacionales para el intercambio de informaciones, puesta en común de políticas sindicales, y desarrollo de acciones solidarias de mutuo interés, contribuyendo al fortalecimiento

de estructuras sindicales internacionales y a la construcción del sindicalismo global. Para lo que la representación de los trabajadores y las trabajadoras recibirán formación en RSE.

- 198.** En cuanto a la **Soberanía Alimentaria**, las soluciones aplicadas hasta ahora a los retos del reparto de alimentos en el mundo se han centrado en políticas de mercado, ayudas al aumento de la producción y especialización comercial; estas han tenido en general un impacto negativo sobre un adecuado reparto y garantía básica alimentaria y se han tenido que complementar con planes de suministro de alimentos básicos a las regiones más desfavorecidas. **Ante los millones de personas que ya padecen hambre crónica, (925 millones de personas según datos de la FAO, 2011), esta Federación debe apostar por la soberanía alimentaria, es decir, procurar garantizar la nutrición básica mediante la producción local de alimentos.**
- 199.** La decisión adoptada en Abril de 2012, en la Conferencia Regional de la FAO América Latina y el Caribe se inició un proceso de debate sobre la Soberanía Alimentaria, propuesto por los movimientos sociales en ella representados, que ha supuesto un hito histórico. En dicha reunión, demandaron “garantizar la inclusión de la posición de la sociedad civil en las consultas multisectoriales, especialmente sobre un marco estratégico mundial que incluya a la soberanía alimentaria como la reivindicación más importante de los movimientos sociales y principio rector de dicho marco”.
- 200.** Hasta ahora, la FAO daba lugar a la búsqueda de la “seguridad alimentaria”, consistente en acciones para generar alimentos suficientes para todo el planeta, pero sin tocar la cuestión de quiénes y cómo se producen. Una definición insuficiente que dejaba libre el camino al negocio agroexportador. La soberanía alimentaria es una condición previa y necesaria para la seguridad alimentaria genuina.
- 201.** La convergencia entre los discursos de “soberanía alimentaria” y de “soberanía energética” abre escenarios más amplios para la reflexión y de toma de postura sindical. Este discurso “soberanista” no puede derivar en un retorno a políticas de aranceles y a la protección de los productos nacionales, pero parece claro que tanto para las zonas rurales en el Norte, como para los países del Sur, es preciso consolidar prácticas de mayor autonomía y diversificación agroalimentarias y energéticas.
- 202.** **Los Sindicatos no podemos dejar que sean los grandes poderes económicos quienes diseñen el futuro sin los trabajadores y las trabajadoras.** 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.

4. La acción sindical en la SALUD LABORAL

Análisis de la situación actual

- 203.** Desde el año 2008 se viene produciendo un descenso significativo de los accidentes de trabajo, sobre todo en la industria de alimentación y bebidas, cuya explicación está en la caída de las tasas de actividad. **En el sector agrario se ha producido un 12% de incremento en el número de accidentes mortales** en 2011, que sirve de indicador del futuro de la evolución de la siniestralidad.
- 204.** A través de la **Estrategia Española de Seguridad e Higiene en el trabajo**, se han hecho varios proyectos de difusión, tanto en el ámbito agrario como de la industria alimentaria. En el futuro, por la no disponibilidad de recursos, parece difícil poder continuar con esta línea, por lo que desde la Federación debemos continuar estos programas a través de la convocatoria ordinaria sectorial.
- 205.** La crisis y la última reforma laboral aprobada por el Gobierno, están provocando un deterioro de la prevención de riesgos. Por un lado las empresas están abaratando costes en esa materia y, por otro, los/as empleados/as reivindican menos porque tienen miedo de perder su puesto de trabajo.

Objetivos y Propuestas

- 206.** La Reforma Laboral afecta de forma determinante a la salud de los trabajadores y trabajadoras en un doble sentido: la amenaza de pérdida de empleo afecta gravemente a la salud física y psíquica de las personas trabajadoras por el miedo a perder su empleo. La otra consecuencia es la modificación del Artículo 52 del ET que supone una vulneración del derecho a la salud al considerar que la ausencia por enfermedad sea causa de despido.
- 207.** Las consecuencias de ambas es “el presentismo”, trabajadores y trabajadoras que acuden al trabajo sin estar recuperados de sus enfermedades.
- 208.** Debemos conseguir limitar los efectos de la Reforma Laboral en el ámbito que podemos hacerlo: en la Negociación Colectiva. Nuestra asistencia y asesoramiento a los Comités de Seguridad y Salud en las empresas exigiendo el cumplimiento de la LPRL y de las inversiones necesarias que garanticen la salud de las personas trabajadoras.
- 209.** Para ello estableceremos que los planes de trabajo de las estructuras organizativas dependientes contemplen que la Salud Laboral es una de las partes más importantes de la Acción Sindical, por lo que en la Negociación Colectiva deben establecer cláusulas que:
- 210.**
- Supriman o limiten la posibilidad de los despidos objetivos por parte de las empresas.
- 211.**
- Concienciar a los trabajadores y trabajadoras de la necesidad de no utilizar los reposos preventivos/descansos remunerados cuando están enfermos.
- 212.** La utilización de tractores no homologados, que no contienen el arco de seguridad, y que son la causa de cientos de muertes por vuelco y atrapamiento, deben ser achatarrados y eliminados o alternatively ser reparados para que con las reformas precisas se conviertan en instrumentos seguros como herramienta de trabajo en el campo.
- 213.** Para ello planteamos reunirnos con las asociaciones competentes en la materia (Ministerios, Inspección Técnica de Vehículos, Asociaciones de Talleres, Inspección de Trabajo, Comunidades Autónomas, DGT, etc.) a fin de elaborar estrategias que lleven a conseguir el objetivo antes citado.
- 214.** También los Quads deben ser eliminados como herramienta de trabajo, puesto que carecen de homologación como maquinaria agrícola al tratarse de vehículos de recreo.
- 215.** Para ello debemos reunirnos con las Jefaturas de Inspección de Trabajo de las Comunidades Autónomas más afectadas, para que impidan el funcionamiento de los mismos en el campo.
- 216.** En ambos casos planteamos la realización de actos de Denuncia en las Comunidades Autónomas más agraristas y que más accidentes contemplan.
- 217.** Las Mutuas, no pueden ser el azote de las personas trabajadoras. Su función es atender a los/as trabajadores/as y curarlos cuando tienen un Accidente Laboral o una Enfermedad Profesional
- 218.** A través de nuestra asistencia a las reuniones de los órganos de representación de los/as trabajadores/as en la materia debemos incidir en evitar la progresiva extinción del sistema público de salud en el ámbito laboral, debida a la usurpación de sus competencias por parte de las mutuas.
- 219.** Pero para conseguir los objetivos necesitamos ganar poder de negociación y ser capaces de conseguir introducir en los Convenios Colectivos la codecisión sobre la elección de las Mutuas y la gestión por parte de éstas de la Incapacidad Tem-

- 220.** poral derivada de enfermedad común y accidente no laboral. Si conseguimos éste poder, sin ninguna duda cambiará de forma radical la actitud de las Mutuas hacia los trabajadores y trabajadoras.
- 221.** Pero si no lo conseguimos debemos estar coordinados emitiendo informes negativos en relación a la asunción de contingencias comunes por parte de las mutuas.

Aflorar las EEP. Inclusión de cancerígenos en el cuadro de EEP

- 222.** Trabajaremos en concienciar a las personas trabajadoras de los riesgos que conlleva el desviar las Enfermedades Profesionales al sistema público de salud, transformándolas en enfermedad común con el problema que genera a los afectados, tanto de carácter económico, como e riesgos de recaída, que tras la Reforma Laboral, puede dar lugar al despido.
- 223.** Proponemos que los Comités de Seguridad y Salud y los/as Delegados/as de Prevención de nuestras estructuras organizativas dependientes, leven un control riguroso de las Incapacidades Temporales y su seguimiento para ser analizadas posteriormente y actuar en consecuencia.
- 224.** Debemos denunciar ante la Inspección de Trabajo éste tipo de malas prácticas, tras haber dejado constancia previa escrita en las Actas de los Comité de Seguridad y Salud.
- 225.** Los descansos o reposos preventivos y recuperadores son un asunto muy peligroso si no hay un control sindical continuo y exhaustivo.
- 226.** Se están realizando unas prácticas muy habituales desde hace tiempo, sobre todo en las empresas de mayor tamaño, cuando se produce un accidente laboral de poca gravedad y corta duración o una enfermedad profesional leve. El médico de la mutua, o del servicio de prevención de la empresa, prescribe un reposo preventivo y la empresa concede al trabajador/a accidentado una licencia retribuida, con la excusa de evitar que el trabajador/a esté expuesto a un riesgo mayor, considerándolo especialmente sensible por su actual estado de salud tras el accidente.
- 227.** Por tanto, desde nuestras estructuras organizativas dependientes daremos cobertura y asesoramiento a nuestros Delegados y Delegadas de prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud para que en los centros de trabajo:
- 228.** • Expliquemos a la plantilla cuales son los motivos y las consecuencias de estas actuaciones de las empresas, haciéndoles ver que aceptar “unos días en casa para recuperarte” puede ser a la larga muy perjudicial para su salud y su economía.
- 229.** • Controlar si la empresa notifica todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen, con independencia de su gravedad.
- 230.** • Saber y hacer saber que si la mutua incumple su obligación de notificar los accidentes de trabajo está infringiendo la ley. (Artículos 27.3 y 28.4 Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Ver documento adjunto de la DG Inspección de Trabajo).
- 231.** Para ello nuestros Comités de Seguridad y Salud con el apoyo de las secretarías de Salud Laboral correspondientes recaerán la información necesaria para conocer y corregir este tipo de prácticas.

Utilizar el protocolo ante accidentes graves y muy graves.

- 232.** La utilización del protocolo establecido ante los accidentes graves y muy graves, ha sido solicitada reiteradas veces, pero la realidad es que seguimos enterándonos por la prensa de muchos accidentes graves y eso no puede ser tolerable.
- 233.** Proponemos como una obligación prioritaria, que las Secretarías de Salud Laboral de cada estructura organizativa dependiente de la Federación Agroalimentaria informe en un plazo de 24 horas desde que ocurra el accidente con la Secretaría de Salud Laboral Federal y la Secretaría de Salud Laboral del territorio a fin de coordinar las medidas oportunas.
- 234.** También estableceremos a nivel federal procedimientos de conexión a redes de aviso de accidentes en todo el territorio nacional, que lleguen a los teléfonos móviles de la Secretaría de Salud Laboral Federal y al del Técnico/a Adjunto/a a la Secretaría, a fin de que recíprocamente cuando se produzca un accidente ponernos en contacto con la Secretaría de Salud Laboral de nuestras estructuras organizativas dependientes para poner en marcha el protocolo y personarnos en el lugar de los hechos.

5. Una formación para el empleo de calidad y sindical para la acción y la promoción de nuestros/as dirigentes sindicales

Análisis de la Situación Actual

- 235.** La formación sindical ha tenido niveles de actuación específica para nuestros delegados y delegadas, entre otros y de forma especial, hacia los jóvenes sindicalistas y representantes emergentes, con proyectos como el Itinerario anual de "Liderazgo", así como hacia responsables sindicales, con el objetivo de tener una formación integral para su mejor desarrollo como sindicalistas.
- 236.** La Formación Sindical en nuestra Federación, se concibe como un elemento estratégico para la mejora de la eficacia y capacidad de intervención social y para la acción sindical y facilitador de la renovación y movilidad de nuestros cuadros sindicales, para que consigan, con la mayor autonomía posible, llegar a hacer frente a sus responsabilidades, lo que se deberá traducir también en una mejora de los resultados en los procesos electorales. Es, por tanto, un instrumento transversal, cuya utilización es un derecho y un deber en todas las áreas de trabajo del sindicato.

Reforzar y dotar de actividad a la Fundación para la Investigación y Desarrollo del Trabajo Agroalimentario (FIDTA)

- 237.** Es esencial que los afiliados/as, delegados/as y cuadros sindicales emprendan procesos formativos que los capaciten para desempeñar las funciones asignadas por la organización. Las capacidades y competencias formativas perseguirán nuestros objetivos ideológicos (quiénes somos, de dónde venimos), vinculados con valores que se correspondan con los objetivos de nuestra organización. En este contexto, debemos continuar con la formación en Liderazgo de nuestros delegados y delegadas emergentes, a través del instrumento del que nos hemos dotado para este fin, la Fundación para la Investigación y Desarrollo del Trabajo Agroalimentario (FIDTA).
- 238.** También será un objetivo prioritario convertir nuestra Fundación en un referente para el sector, tanto desde el punto de vista de la investigación, realización de estudios y análisis del sector, relaciones laborales, procesos productivos y su modernización, como de mejora de las condiciones laborales y cualificación de los/as trabajadores/as.

Herramientas para la Formación Sindical

- 239.** En un momento histórico de desideologización como consecuencia del asentamiento del neoliberalismo en el espacio social, se hace más necesario que nunca utilizar todos los instrumentos que tengamos a nuestro alcance para fomentar entre las personas que integramos CCOO el desarrollo del pensamiento crítico y la educación y el fomento de los valores que la vertebran así como un conocimiento ajustado de nuestra organización tanto confederal como federal, sus fines, su estructura, sus mecanismos de participación, el conocimiento de los derechos y obligaciones, así como sus funciones (informativas, consultivas y negociadoras). El Plan de Acogida para nuevos representantes, puesto en marcha en este mandato, es una excelente herramienta para lograr estos fines, por lo que deberá acometerse en su segunda fase, tal como se establece en dicho plan.
- 240.** Sin embargo, la Formación Sindical tiene que **cumplir también una tarea formadora en el ámbito de la adquisición de competencias requeridas para el desempeño de las tareas sindicales concretas**. En este sentido, nuestra formación debe favorecer la comprensión de los procesos políticos, sociales, culturales y económicos del entorno, la comprensión de las relaciones laborales en la empresa y de las dinámicas sociopolíticas, capacitándoles para la interpretación y elaboración de criterios sindicales de actuación e intervención, fortalecer al sindicato en el debate y en las respuestas, sobre todo en la empresa y favorecer la adquisición e incorporación de habilidades específicas necesarias para ejercer las funciones de dirección, representación, participación, negociación y conflicto.
- 241.** Los acuerdos de Formación Sindical firmados con algunas grandes empresas, responden de manera adecuada a los fines enumerados, por lo que deberán mantenerse y ampliarse en el futuro.

Objetivos y Propuestas

- 242.** Debemos seguir trabajando en la **configuración de un sistema de formación sindical integral, modular, participativo, evaluable, certificable y con financiación adecuada de nuestros representantes en las empresas y cuadros sindicales**.
- 243.** Este sistema de oferta estructurada debe asegurar la **formación sindical en valores y conocimientos** a las personas que se incorporan a nuestra organización, **con especial atención a los jóvenes sindicalistas, como instrumento de aprendizaje y renovación, y a quienes tienen responsabilidades en las diferentes estructuras, como apoyo a la gestión de sus competencias sindicales y herramienta de renovación y movilidad de nuestros cuadros sindicales**.
- 244.** **Lograr una mayor cualificación de nuestros delegados y delegadas en el desempeño de sus responsabilidades, requiere del diseño, planificación, ejecución y evaluación de un Plan de Formación Sindical Federal** que, con el concurso de las diferentes estructuras y la FIDTA, asegure la definición y mantenimiento del sistema formativo interno y su interrelación con las estrategias marcadas para la gestión de la afiliación y la acción sindical.
- 245.** **El ITINERARIO FORMATIVO** estará configurado por:
- 246.** **Acciones Básicas de corta duración**, agrupadas en niveles o módulos diferentes que recorran los diversos temas vertebradores de la acción sindical, (nóminas y Seguridad Social, negociación colectiva, salud laboral básica, Igualdad, comunicación, etc....) Se trata de una formación básica, dirigida a las personas afiliadas.
- 247.** Como es obvio, seguiremos fortaleciendo la formación de los Equipos de extensión y Atención Electoral.
- 248.** **Acciones modulares de larga duración**, dirigidas prioritariamente al colectivo de *“delegados y delegadas emergentes”*, que será objeto de especial atención durante este periodo, estableciéndose un **itinerario formativo anual** que se impartirá a través de la Fundación para la Investigación y Desarrollo del Trabajo Agroalimentario (FIDTA).

- 249.** Así mismo, los Delegados y Delegadas 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, 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.
- 250.** **Acciones específicas y transversales** sobre distintos temas de actualidad a los que es necesario responder sindicalmente [jornadas].
- 251.** Se prestará especial atención a la formación en aspectos laborales relacionados con las habilidades personales y sociales, inteligencia emocional, trabajo en equipo, gestión de uno mismo y de equipos, reuniones eficaces, motivación, etc. y todas aquellas relacionadas con la adquisición de competencias para ejercer un liderazgo sindical eficaz y eficiente, centrado en la práctica.
- 252.** **Acciones de especialización**, dirigidas a dirigentes y cuadros sindicales.
- 253.** **Dar continuidad a los Acuerdos Formativos con las Grandes Empresas Plurirregionales**, con el fin de desarrollar los procesos de formación de sindicalistas en todas aquellas materias necesarias para cualificar a la representación sindical para un mejor ejercicio de su actividad y competencias.
- 254.** Dada la trascendencia de la tarea de impartir la capacitación en valores y conocimientos en la formación sindical, se hace imposible su externalización, si bien, puntualmente, podrá requerirse la colaboración de especialistas en alguna materia, de personas expertas y especialistas vinculadas al sindicato que pueden provenir de diversos ámbitos.
- 255.** Se promoverá la cualificación en el uso de la práctica sindical de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): manejo de programas informáticos, uso de Internet y de las redes sociales como herramienta sindical, etc..., adecuando los **recursos pedagógicos, soportes y materiales formativos** a esta realidad de las tecnologías de la información y la comunicación, con materiales innovadores y de alto valor pedagógico y práctico.
- 256.** Se incrementará también en la medida de lo posible, la oferta en la modalidad de teleformación y mixta.
- Por último, señalar el necesario fomento de la Formación Sindical Internacional, en estrecha colaboración con la UITA, la EFFAT y otras Instituciones a nivel confederal, participando en el diseño e impartición de acciones formativas.
- 257.** **La Metodología** didáctica será coherente con los principios de nuestra Federación. El desarrollo metodológico contempla 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**.
- 258.** Con el fin de desarrollar el papel instrumental de la formación sindical al servicio de la Federación, **se elaborará una base de datos informática** que nos permita conocer todos los datos del currículo formativo de nuestros delegados y delegadas o de los cuadros sindicales con el objetivo de ayudar, tanto a la planificación del itinerario formativo como a la evaluación del resultado de la formación ya impartida y dar, así, un mejor uso de la inversión realizada por parte de las estructuras sindicales, que estará coordinada con la herramienta confederal similar, FORSIN.
- 259.** La **evaluación será integral** y abarcará desde la planificación hasta la verificación de los resultados, con indicadores claros y significativos, que incluyen toda la dimensión del hecho formativo: conocimientos teóricos y prácticos, la metodología, los recursos y los propios formadores y formadoras. El objetivo final es conseguir que la verificación y la rendición de cuentas sean asumidas como inherentes a la tarea sindical.

El derecho de los/as trabajadores a mejorar su cualificación profesional y personal a lo largo de la vida.

- 260.** En estos cuatro años desde la Federación Agroalimentaria, hemos continuado desarrollando y haciendo posible el derecho a la formación de miles de personas trabajadoras del sector agroalimentario. Más de 100.000 han participado en nuestros cursos, fundamentalmente a través de los Planes Estatales sectoriales de oferta y de los Planes autonómicos, nos hemos dotado de instrumentos de difusión e inscripción a través de la oferta anual de formación en la WEB, aproximando esta oferta a una parte importante de la afiliación. Hemos puesto en marcha un sistema de avisos por correo electrónico a Responsables de Organización y Formación, que traslada información en tiempo real de impartición de cada uno de los cursos, con los datos de empresa, nombres y teléfono de los y las trabajadoras participantes.
- 261.** Pero nada puede suplir la presencia sindical en las empresas y entre los trabajadores y trabajadoras, incorporando la información y seguimiento de la formación en el trabajo de visitas a los centros de trabajo.
- 262.** En el año 2011 el conjunto del sindicato a través de sus órganos de dirección ha participado en el debate para la negociación de un nuevo acuerdo para la formación para el empleo, que fue aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal y que es el eje de la propuesta que se abordan en este documento en consonancia con el Confederal.
- 263.** La formación profesional, es una necesidad para el mantenimiento y el acceso al empleo, necesidad cada vez mayor, todos los estudios y observatorios de empleo coinciden en que el empleo del futuro requiere cualificación, en dirección contraria hemos circulado con el modelo económico del ladrillo que ha generado grandes bolsas de trabajadores/as descualificados ya que abandonaron precipitadamente el sistema educativo, y que actualmente engrosan las listas de desempleo, esta situación ha tenido una especial incidencia en el medio rural, en el que los recortes en educación afectaran especialmente sobre todo en las zonas más despobladas, en las que se cerraran colegios e institutos. Siendo como es la Formación un derecho, desde la acción sindical en la negociación colectiva tenemos que hacer efectivo este derecho, la formación tiene que ser parte de la negociación colectiva en los sectores y en las empresas.
- 264.** La calidad de la formación recibida es un objetivo sindical. Cada persona debe recibir la formación que necesita profesionalmente, lo que implica construir un sistema integrado de orientación profesional, o para su desarrollo personal. Pero además, es necesario reorientar los objetivos de un sistema como el actual, a veces más centrado en los procesos y las cantidades (de participantes, horas y euros) que en los resultados.

Objetivos

- 265.** Reivindicar nuestro protagonismo en las políticas de formación de trabajadores y trabajadoras en el sector agroalimentario ya que la formación profesional es un derecho laboral y personal.
- 266.** En el sector agroalimentario promover, las Cualificaciones y la Formación Profesional como instrumento eficaz para afrontar retos pendientes: evolución sectorial de la actividad productiva y sus necesidades en materia de cualificación. Potenciar los diversos Centros de Referencia Nacional Sectoriales, como instrumentos técnicos al servicio de la articulación sectorial de las cualificaciones y de la formación profesional.
- 267.** Hacer efectivo el derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras, potenciando la diversidad y la calidad de la formación, incrementando la oferta, garantizando tanto extensión territorial con especial atención al ámbito rural, a las empresas sobre todo las PYMES, las personas, mujeres, no cualificados, jóvenes.
- 268.** Promover una formación de calidad, que dé respuesta a las necesidades, con especial atención a las actividades y contenidos vinculados al cambio de modelo productivo.

- 269.** Mejorar nuestra capacidad de intervención sectorial en el sistema, reactivando y desarrollando instrumentos de participación sectorial, tales como las Comisiones Paritarias Sectoriales o Fundaciones bipartitas de Carácter Sectorial.
- 270.** Mejorar la capacidad de intervención de la representación legal de los trabajadores, delegados/as de personal, comités de empresa y secciones Sindicales, en las políticas de formación profesional en las empresas
- 271.** Promover desde la negociación colectiva acuerdos que nos permitan mejorar nuestros niveles de intervención tanto en el sector como en la empresa, reforzando y asegurando nuestra participación en los permisos para la formación, planes de formación, Cualificaciones profesionales, acceso a certificados profesionales, etc.
- 272.** Desarrollar nuestro proyecto de formación, que contribuya a hacer efectivo el derecho a la formación de hombres y mujeres, jóvenes y mayores, con especial atención a los colectivos con menor cualificación, con una oferta formativa vinculada a las cualificaciones y certificados profesionales, al nuevo modelo productivo, que se anticipe a los cambios, y que contribuya a la promoción social y al desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras.

Propuestas de actuaciones

- 273.** Junto a la Confederación, exigir la negociación de un nuevo Acuerdo de Formación que permita acordar los cambios necesarios en el gobierno del sistema, la organización y gestión de recursos, etc. para alcanzar los objetivos señalados.
- 274.** Articular el asesoramiento y la formación nuestros delegados y delegadas del sector agroalimentario, en materia de formación, para trasladar nuestras propuestas a la negociación colectiva.
- 275.** Impulsar y reforzar los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) a través de la negociación colectiva, para una participación efectiva en los diagnósticos, las propuestas, el seguimiento y la evaluación de las iniciativas de formación en el marco de las empresas, y no solo para el sistema de formación para el empleo, estos derechos deben extenderse al conjunto de políticas de formación en las empresas y muy especialmente en los planes sociales y medidas de recualificación en los expedientes de Regulación de Empleo, desarrollando así diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores.
- 276.** Desarrollar y mejorar el derecho a la formación a través de la negociación colectiva, el derecho a la formación de los y las trabajadoras, el tiempo para la formación, el reconocimiento de la formación y la cualificación, formación y promoción profesional.
- 277.** Vincular las cualificaciones a las categorías profesionales en los diferentes convenios colectivos.
- 278.** Desarrollar instrumentos sectoriales de intervención en la formación para el empleo, Comisiones Paritarias Sectoriales, Fundaciones de carácter sectorial amparadas en la negociación colectiva.
- 279.** Instrumentos sindicales que nos permitan trasladar a las personas trabajadoras del sector agroalimentario una oferta formativa que tenga una orientación estratégica de carácter general y sectorial, que favorezcan el mantenimiento y la mejora de los empleos de los y las trabajadoras y trabajadores.
- 280.** Nuestra participación en los Centros de Referencia Nacional, como elemento estratégico de participación en el desarrollo del sistema nacional de las cualificaciones y los certificados de profesionalidad, promoviendo la creación de observatorios ante los cambios, desarrollando herramientas para la evaluación y la acreditación de las competencias (saber hacer) profesionales a través de su experiencia laboral y su formación a través de sistemas no formales, la revisión de las cualificaciones y certificados.

- 281.** Desarrollo de un plan de trabajo Acción Sindical - Formación Sindical - Formación para el empleo que nos permita mejorar nuestra capacidad de intervención en materia formación a través de la negociación colectiva de carácter sectorial y de empresa.
- 282.** Desarrollo de un plan de trabajo con las diferentes secretarías que incorpore la formación para el empleo en las diferentes ámbitos estratégicos de intervención sindical, Expedientes de Regulación de Empleo, nuevo modelo productivo, políticas de igualdad e incorporación de la juventud al sindicato.

6. La sostenibilidad en el sector agroalimentario (económica, social y medioambiental)

La Política Agraria Común (PAC), y el Fondo Europeo de la Pesca (FEMP) en el horizonte 2014-2020

- 283.** Los nuevos marcos de los Fondos Estructurales, especialmente PAC y el Fondo Europeo de la Pesca, están variando significativamente sus enfoques de cara al horizonte 2014-2020. Aumentan el peso ambiental de sus orientaciones, especialmente en la PAC y el pago verde, en materia de empleo hay una coyuntura desigual, el autoempleo gana peso, pero se producen incluso retrocesos en lo referente a las personas asalariadas. La propuesta federal ECEA realizada ante el Ministerio, la Unión Europea a través de la EFFAT, y las Cooperativas para modular las ayudas atendiendo al pago verde y a la calidad del empleo deben seguir siendo nuestro referente.
- 284.** 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.
- 285.** Es especialmente preocupante sin embargo la desaparición de las ayudas a la industria de transformaciones de pescado en el nuevo FEMP 2014-2020, que alejan las posibilidades de medidas socioeconómicas que tanto tiempo venimos reivindicando y que sigue sin contemplar a las grandes olvidadas de los fondos: las trabajadoras del sector transformador de la pesca. Ha llegado por tanto el momento que los poderes públicos, comunitarios y españoles hagan justicia social y dichos fondos tengan en cuenta al eslabón más débil: los trabajadores y trabajadoras.
- 286.** Uno de los sectores primarios estrechamente acoplado a los retos que comparte el conjunto del sistema es el tradicionalmente denominado sector pesquero, y que ahora incluye asimismo la acuicultura. Tanto como producto fresco o por la vía de las industrias de transformación de productos del mar, la pesca representa una parte de esta cadena de valor alimentaria, integrando desde las labores extractivas hasta el prestigioso comercio al detalle o incluso el valor añadido de la restauración.

Mejora de la cadena alimentaria. Huella ecolaboral. Certificación social

- 287.** A lo largo de 2010, desde la Federación Agroalimentaria de CC00 realizamos en el marco de un convenio con el entonces Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, un proyecto piloto para ensayar una herramienta de cálculo sobre huella laboral (condiciones laborales) y huella de carbono (Gases de Efecto Invernadero, GEI) de algunos productos alimentarios a lo largo de todo el ciclo de vida, desde el campo hasta la gran distribución alimentaria en el que participaron diversas organizaciones (Gran Distribución (ASEDAS), Cooperativas Agroalimentarias, FIAB, Organización de Consumidores (CECU), la empresa pública MERCASA, exportadores de frutas y hortalizas (FEPEX), ISTAS - CC00,

- 288.** La estimación de la Huella de Carbono se ha fundamentado en un sistema sencillo de cálculo de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), mucho más sencillo y barato por lo tanto que las certificaciones EMAS ISO 14.064. No se realizaban auditorías si no que se requería la aportación voluntaria de información por parte del fabricante.
- 289.** La estimación de la Huella Laboral se ha basado en la información facilitada por la empresa y contrastada con los convenios de empresas, y autonómicos o provinciales para cada sector implicado (industria, agricultura). Ha sido una sorpresa descubrir que el concepto de Huella Laboral no ha sido empleado hasta ahora, siendo el concepto de Responsabilidad Social Corporativa el que se emplea más habitualmente. El objetivo es situar el concepto de huella laboral como crucial en la idea de sostenibilidad, imprimirle un sesgo sindical, y presionar en favor de un sistema de información a quien consume. La estrategia es impulsar simultáneamente la huella laboral junto a la necesidad ya asumida de informar sobre la huella de carbono que se debate en la UE y en muchas de las empresas de la gran distribución en Europa.
- 290.** El ambicioso objetivo final es llegar a un sistema de información laboral y de carbono simultáneamente, como las dos dimensiones fundamentales de la sostenibilidad.
- 291.** Así mismo, en el marco de la **Universidad Internacional Menéndez Pelayo**, en su edición 2010, celebramos un curso de verano, celebrado en la sede del Palacio de La Magdalena de Santander, que valoramos muy positivamente. Así lo confirma la evaluación del profesorado y ponentes, de los alumnos y alumnas asistentes, de las grandes empresas del sector agroalimentario y de las distintas Instituciones y Asociaciones Españolas y Europeas del sector, participantes en el curso, favoreciendo el encuentro de directivos de recursos humanos y representantes de los trabajadores de las mayores empresas alimentarias del país; por lo que **apostaremos por encuentros o foros similares en el futuro.**
- 292.** La Gran Distribución Española, como ya se está haciendo en otros países a través de la **Global GAP** y su módulo **GRASP** o la **Contabilidad Social SA8000**, deberá participar en el conocimiento e información a los consumidores sobre las condiciones laborales. En cierta medida confiamos en que lo haga como parte de su Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y en parte también porque mejorará el potencial de exportación.
- 293.** En los tiempos que se avecinan somos conscientes de que el principal aliado potencial del trabajador y trabajadora será el consumo, porque somos un mismo “sujeto cívico”. Y confiamos en **poder colaborar con la Gran Distribución en un concepto de RSE que incorpore indicadores laborales.** Será necesario **ofrecer un gran pacto a la Gran Distribución**, que pase por incluir sencillas auditorías laborales a sus inter-proveedores de igual modo que las realiza en materia de residuos o de calidad, y que lo haga de modo paralelo a la huella de carbono. Ofrecemos nuestras metodologías ya elaboradas para ello.

Efectos de la Ley de Costas. Reforma de la Ley y consecuencias

- 294.** La Ley de Costas de 1988 ha constituido un instrumento normativo apropiado para abordar las dos grandes lacras de nuestro litoral: su degradación física y su privatización. Es una ley con amplia repercusión social en la defensa de los intereses generales de la ciudadanía por contribuir a las garantías de uso público y gratuito de nuestra costa. Es básica para la defensa ambiental y para la defensa estratégica de los ciudadanos y ciudadanas y de su seguridad,
- 295.** El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ha justificado una posible reforma de la ley de costas porque el régimen normativo actual “ha provocado un importante grado de conflictividad, tanto social como jurídica, derivada tanto de la propia regulación como de su aplicación práctica”.
- 296.** Desde esta Federación Agroalimentaria de CCOO, nos tememos que la reforma anunciada por el Gobierno, referente a la ley de costas, consista en modificarla para permitir la posibilidad de privatizar el dominio público marítimo terrestre, ya sea a través de la destrucción de las características naturales del patrimonio costero común, su posterior desafectación

o a través de la posibilidad de transmitir las concesiones de ocupación de este espacio público para fines privados, entre otros, lo que en nuestra opinión contraviene la Constitución Española y a la normativa europea.

- 297.** Por otra parte, en relación con las situaciones que puedan derivarse de la caducidad de concesiones respecto de instalaciones industriales o de otras actividades económicas entendemos que deben abordarse en el marco de un diálogo económico, social e institucional con la participación de todas las partes concernidas, buscando soluciones que protejan el dominio público pero que tengan en cuenta el mantenimiento de las empresas y los puestos de trabajo afectados, tal como ha venido defendiendo esta Federación en el caso ya conocido de la Empresa de Acuicultura Tinamenor, afectada por esta Ley, en Cantabria.
- 298.** Este Diálogo Social, bien instrumentalizado tal como se hizo en el caso de Tinamenor, sería una **vía para la resolución de conflictos derivados de la aplicación de la ley de costas**. Su función sería la de la mediación entre las empresas afectadas y las diferentes administraciones y agentes sociales, abordando las posibilidades de resolución que en cada caso surjan desde una concertación y diálogo entre los mismos, fomentando un desarrollo sostenible del litoral desde el punto de vista económico, social y medioambiental. **Es un modelo de diálogo y compromiso avanzados multilaterales para procurar establecer acuerdos con las instituciones en relación con los tiempos y circunstancias para la recuperación del Dominio Público Marítimo Terrestre y para hacer sugerencias constructivas para una aplicación que sea compatible con la prioridad del mantenimiento de las empresas y del empleo.**

Gestión de residuos y envases en la industria alimentaria y sector agrario. Biomasa.

- 299.** Uno de los aspectos cruciales en la transición del sistema productivo español es el relativo a la gestión de los residuos, entendidos como envases y diferentes subproductos orgánicos. Aspecto este de alto y estratégico potencial de crecimiento y de eficiencia energética, y cuyo desarrollo también depende y debe entenderse subordinado a sistemas de retorno vinculados a la distribución. Este enfoque integrado, centrado en la Distribución será crucial para impulsar cambios profundos y más eficientes para las políticas de residuos y las oportunidades de empleo a ella asociadas.
- 300.** El aprovechamiento de los residuos orgánicos, sea urbanos, agrícolas o forestales para fines energéticos o de fertilización tiene pues un especial efecto sinérgico como paradigma del cambio de modelo productivo: reduce la dependencia de energía importada y particularmente del petróleo, reduce las emisiones de GEI, y contribuye a valorizar restos y generar empleo local, mejorando además sensiblemente la salud laboral. Además de los beneficiosos efectos sobre la salud de las personas (trabajadores y consumidores), la conservación de los ecosistemas, o la calidad organoléptica de los alimentos. La agricultura ecológica es también más intensiva en empleo. Estas amplias sinergias positivas son parte de la agenda de la agricultura ecológica que debemos explicitar como estrategia país: una orientación agroecológica del conjunto del sistema agroalimentario lo hará más eficiente en términos económicos, sociales y desde luego ambientales.

Cambio Climático. Agricultura Ecológica.

- 301.** La agricultura ecológica tiene un importantísimo efecto en la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), que es prioridad en la agenda europea para 2020 y uno de los objetivos fundamentales de la PAC y los criterios de asignación de las ayudas (greening del 30% de las futuras ayudas agrarios).
- 302.** Según nuestros propios estudios, las emisiones de GEI puede situarse entre un 30-50% menos, para un mismo producto y sistema logístico, si esta producido en condiciones agroecológicas que en sistemas agroalimentarios convencionales. La clave de esta diferencia radica en la sustitución de los fertilizantes de síntesis, muy intensivos energéticamente, lo que contribuye a empeorar la balanza de pagos país, a aumentar los costes, y que además son muy volátiles, lo que genera grandes emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

- 303.** La exploración de los circuitos cortos en producciones agroecológicas, en los que también estamos inmersos desde nuestra Federación a través del llamado contrato TREDAR, es precisamente el punto en convergen, a modo de vanguardia, los previsibles profundos cambios en los sistemas de producción y distribución agroalimentaria en los próximos años. La reducción de costes y precios (al eliminar intermediación), el potencial de empleo y la mejora en la salud de las personas y del medio ambiente.

Medio Ambiente en la empresa. La figura del Delegado y Delegada de Medio Ambiente.

- 304.** Los sindicatos tenemos un gran potencial para promover la sensibilización y formación ambiental entre nuestros afiliados, de modo que se introduzcan prácticas productivas que mejoren tanto la situación ambiental como las condiciones de salud en el trabajo. Su papel es esencial para progresar hacia la sostenibilidad...
- 305.** La formación ambiental también es importante para el bienestar de los propios trabajadores y trabajadoras y la mejora de su cualificación profesional. La capacitación en temas ambientales y el aprendizaje de destrezas adicionales, no sólo les permitirá adaptarse a los cambios que se producirán en las empresas actuales, sino acceder a nuevos puestos de trabajo en empresas emergentes en este sector, considerado hoy uno de los principales yacimientos de empleo....
- 306.** En este sentido debemos **seguir trabajando por incorporar la figura del delegado/a de medio ambiente en las empresas. Durante este mandato no se ha producido ningún avance en su creación, por lo que será necesario su incorporación en el área de seguridad e higiene en el trabajo, donde la calidad ambiental se considera ya una variable relevante en la definición de cada puesto de trabajo. No obstante, también es conveniente crear recursos de formación específicos y recogerlo en la negociación colectiva, para avanzar en la creación de dicha figura para ganar en especialización y eficacia, para exigir el acceso a la información ambiental y la participación de los/as trabajadores/as de las empresas.**

1. Por un sindicato más cercano a los/as afiliados/as

- 307.** En el ámbito organizativo, debemos abordar cuales son nuestros objetivos, en el marco de una nueva realidad y analizando todas las dificultades detectadas durante el mandato que finaliza.
- 308.** El incremento de nuestra representación en las empresas, y de la afiliación, son la base de la sostenibilidad de nuestro modelo sindical. Nuestra estructura organizativa debe ser congruente con esos objetivos.
- 309.** La situación nos obliga a realizar determinados cambios que nos permitan tener un sindicato más cercano a la sociedad y en concreto a los trabajadores y trabajadoras, (nuestros actuales y potenciales afiliados y afiliadas), y sus problemas.
- 310.** El sindicato debe llegar a todos los/as y trabajadores/as y todos los centros de trabajo y para ello debe dotarse de una estructura organizativa adaptada a ese objetivo, huyendo de inoperantes modelos rígidos y burocratizados.
- 311.** Por lo tanto, es en los ámbitos más cercanos a los problemas concretos derivados de la relación laboral, (comarcas, provincias, comunidades autónomas uniprovinciales), donde menos cabida tiene la existencia de órganos poco operativos y más esfuerzos debe realizarse en optimizar los reducidos recursos existentes hacia la acción y el asesoramiento sindical, (los instrumentos, por otra parte, más eficaces para el incremento afiliativo).
- 312.** Siendo coherentes con nuestro modelo sindical, el número de personas afiliadas, así como el número de trabajadores/as de los sectores que representemos en los ámbitos comarcales y provinciales, debe ser el elemento básico que determine la constitución o el mantenimiento de sus estructuras organizativas.
- 313.** En este sentido, nuestra apuesta es mantener, y que se puedan constituir en el futuro, sindicatos provinciales / intercomarcales en aquellos ámbitos que promedien un número mínimo de 1.500 afiliados y afiliadas. Donde no se constituya esta estructura, se elegirán democráticamente coordinadores/as que actúen como nexo de unión entre la afiliación y las estructuras federales regionales o de nacionalidad.
- 314.** Con el mismo objetivo de optimizar los recursos existentes y priorizar la actividad sindical, procede el adelgazamiento de los órganos de dirección de nuestras estructuras, en cumplimiento de lo ya establecido a nivel confederal y federal en las normas congresuales.
- 315.** Con el fin de mantener y mejorar nuestros resultados, debemos planificar y evaluar nuestro trabajo de forma permanente, corrigiendo aquello que nos aleje de los objetivos previstos. Para afrontar con garantías de éxito nuestra actividad, es fundamental la realización y puesta en práctica de planes de trabajo en cada una de nuestras estructuras organizativas. Estos planes de trabajo deben combinar las políticas generales a desarrollar por el sindicato y los aspectos específicos y concretos de cada ámbito con atención prioritaria a las EE.SS. y la afiliación.

- 316.** La implementación práctica de los planes de trabajo debe desarrollarse bajo criterios de practicidad, operatividad y transparencia, para lo cual, la utilización de las nuevas tecnologías de la información y los medios telemáticos son el mejor instrumento. El contenido de los planes de trabajo y su cronificación deberán plasmarse en lo que podríamos denominar la “agenda informática”, que, utilizando las herramientas existentes en la organización, permita a las personas responsables del desarrollo de los planes de trabajo una gestión más eficaz, y a los/las responsables de su coordinación y evaluación, un seguimiento continuo y permanente.
- 317.** En la planificación del trabajo, debemos ser especialmente cuidadosos con el establecimiento de prioridades de actuación, siguiendo los criterios preestablecidos.
- 318.** Ante la obligación de optimizar los recursos existentes, es ahora más que nunca necesario gestionarlos con criterios de solidaridad. En este sentido, la utilización por parte de nuestros delegados y delegadas de parte de su crédito horario en tareas de refuerzo organizativo de nuestras estructuras más débiles, es un deber ético que debemos fomentar.
- 319.** La cooperación interfederativa es otro medio idóneo para optimizar los recursos sindicales existentes. El mapa de recursos sindicales arroja el resultado de ámbitos geográficos en los que carecemos de recursos e infraestructuras federales, junto con otros en los que, con la oportuna planificación, podríamos poner a disposición de otras federaciones parte de nuestros recursos. Sin menospreciar la mancomunidad de servicios a través de las estructuras territoriales, consideramos que estratégicamente la colaboración Interfederal puede aportar un mayor valor añadido al servicio prestado, teniendo en cuenta que la experiencia y cualificación de los cuadros sindicales que desarrollan su actividad en estructuras de rama tiene bases, principios, métodos de trabajo y prácticas comunes, independientemente del sector de actividad en que se desarrolle.

2. Ser más sindicato. Crecer y mantener la afiliación. El sindicato en la pequeña empresa, la afiliación en colectivos específicos. Los servicios y el asesoramiento sindical como estrategia de atención y fidelización de los afiliados y afiliadas

- 320. 2.1. Crecer y mantener la Afiliación, eje central de nuestra actividad**
- 321.** El crecimiento afiliativo y la fidelización de los y las trabajadores y trabajadoras que integran nuestro sindicato, debe ser nuestra principal tarea para el fortalecimiento de nuestro poder y de nuestro proyecto sindical, y la garantía de la sostenibilidad del mismo.
- 322.** Debemos resaltar la dinámica negativa de la afiliación sindical en la Federación Agroalimentaria desde que comenzó la crisis económica en el año 2009, en línea con la bajada de afiliación en el conjunto confederal. También se observan dificultades para conseguir una afiliación más estable desde el punto de vista de la permanencia de los miembros en la organización. Y esa es la raíz del problema.
- 323.** La precarización de las condiciones de trabajo derivadas de las últimas reformas laborales impuestas, entre cuyas consecuencias se encuentra la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, es un factor desincentivador de la afiliación, más aún en colectivos ya de por sí sujetos históricamente a bajas retribuciones, muchos de los cuales pertenecen al ámbito funcional de nuestra federación.

- 324.** A pesar de la presión sufrida como consecuencia de la crisis, con los cierres de empresas, los recortes, los EREs y la campaña de desprestigio sindical lanzada desde los ámbitos más conservadores, nuestra afiliación se mantiene en unos resultados razonablemente positivos, con caídas moderadas de alrededor del 3% anual, manteniendo nuestro nivel de afiliación relativo en comparación a la población asalariada de nuestros ámbitos sectoriales.
- 325.** Las tasas de afiliación más altas y con permanencia más estable, las encontramos en los centros de trabajo donde el sindicato está organizado, [secciones sindicales] y cuenta con representación legal, [delegados/as de personal y miembros en el comité de empresa], lo que permite desplegar de forma más eficaz nuestra actividad. Es por lo tanto la mediana y gran empresa un nicho de afiliación que debemos mantener en unos casos, y potenciar en otros.
- 326.** El reverso de la moneda la encontramos en la pequeña empresa, y en colectivos específicos como trabajadores y trabajadoras en desempleo o con contratos temporales, jóvenes y trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o nuevas figuras de vinculación laboral como los TRADEs. Para acercar a estos colectivos al sindicato, debemos plantearnos un diagnóstico específico de sus problemas y necesidades, y ofertar servicios adaptados a sus necesidades.
- 327.** Ante los dos grandes grupos de causas de desafiliación [económicas y de insatisfacción], se hace necesario adoptar líneas de acción interna diferenciadas. Así, aquellos desafiados/as a nuestro sindicato que han optado por integrarse en otra organización sindical, muestran muy poca predisposición a volver, aunque se resolviera la causa que originó su baja; mientras que aquellos que se han ido por causas económicas: (importe de la cuota, coste de los servicios, etc.) y aquellos otros que se han ido por discrepancias con el sindicato o alguno de sus miembros, son más proclives al retorno: (más de un 50% estaría dispuesto a afiliarse de nuevo si con la premisa de solucionarse la causa que originó su baja en el sindicato). Por lo tanto, se hace necesario analizar con detenimiento las causas concretas por las que una persona se desafilia y adoptar medidas que nos permitan recuperarla para la organización.

Objetivos y Propuestas

- 328.** Es fundamental que situemos el objetivo del incremento afiliativo como eje central de nuestra actividad en el próximo periodo, pues una mayor afiliación al sindicato reforzará no solo nuestra presencia entre los/as trabajadores/as, sino que significará también el mantenimiento y ampliación de los recursos que desde la Federación destinamos a la acción sindical y sociopolítica.
- 329.** Tenemos que reforzar nuestra presencia en el ámbito natural del sindicato: la empresa; manteniendo e incrementando la presencia de delegadas y delegados en los centros de trabajo [en quienes deben recaer el mayor peso de la tarea afiliativa, en coordinación con toda la estructura], priorizando los ámbitos en los que la reforma laboral está produciendo mayores daños: PYMEs y MICROPYMEs.
- 330.** Debemos afrontar de forma específica las estrategias de recuperación de personas desafiadas que demandan, para retornar al sindicato, una solución al problema concreto que originó su salida de la organización.
- 331.** Se hace más que nunca necesario lograr “más sindicato” en la empresa, desarrollando acciones de extensión sindical y reforzamiento organizativo.
- 332.** La puesta en práctica y seguimiento de los planes específicos de afiliación debe recaer en las Secciones Sindicales y en los y las delegados y delegadas.
- 333.** Es el momento también de reforzar estas estructuras, tanto en términos de cobertura cuantitativa como de discurso y recursos sindicales, con el objetivo de garantizar la total atención a las bajas que se vienen produciendo, “llamadas de puesta a disposición” a las nuevas afiliaciones.

- 334.** Los objetivos de crecimiento han de ir acompañados de medidas orientadas a reforzar la fidelidad y permanencia de los ya inscritos, como medida preventiva de la desafiliación. Una de esas medidas debe ser el incremento de la implicación y la participación de la afiliación en las decisiones del sindicato.
- 335.** La micro planificación es fundamental para crecer afiliativamente. Hay que abordar iniciativas específicas para los ámbitos donde no estamos implantados, junto a iniciativas concretas en los centros de trabajo en los que el sindicato ya tiene presencia. Debemos desarrollar estrategias concretas y diferenciadas para dirigirnos a colectivos específicos: desempleados/as, mujeres, jóvenes, inmigrantes.
- 336.** Incrementar la afiliación de los Delegadas y Delegados no afiliados, debe ser nuestro primer objetivo, ya que deben ser el primer eslabón de la cadena para la afiliación de los/as trabajadores/as a quienes representan. Un/a representante de los trabajadores/as sin afiliar es nuestro peor argumento para incrementar la afiliación en la empresa. Para este primer gran objetivo, nos ampliaría la base para el trabajo futuro en las empresas se requiere un plan de trabajo concreto, con calendario, actuaciones, objetivos, y seguimiento para el incremento afiliativo de los delegados/as no afiliados.
- 337.** Trabajar por objetivos debe ser la línea a seguir, tanto a nivel macro como micro, mediante la planificación y seguimiento de metas, recursos, calendario y evaluación periódica de resultados.
- 338.** Alcanzar el objetivo de crecer en afiliación, va a requerir reforzar nuestra presencia en centros de trabajo en los que no estamos implantados.
- 339.** Debemos, así mismo, no descuidar nuestro trabajo en los centros de trabajo y empresas en los que ya estamos presentes, planificando nuestras acciones con objetivos concretos de crecimiento.
- 340.** Realización del mapa de situación afiliativa. Identificación, procesamiento y difusión de buenas prácticas en afiliación. Elaboración de módulos de formación específica en estrategias de afiliación.
- 341.** El objetivo es convertir el crecimiento afiliativo en uno de los grandes retos de la Federación Agroalimentaria, solo equiparable, al más importante y estratégico proceso de negociación o de movilización.

2.2. Elecciones sindicales

- 342.** La planificación del trabajo ha dado como resultado unos satisfactorios resultados en Elecciones Sindicales. Partiendo de una situación de clara desventaja con UGT a principios de 2009, {-750 delegados/as}, a un virtual empate, en el momento actual.
- 343.** Estos buenos resultados también pueden ser un ejemplo demostrativo de que el conjunto de los/as trabajadores/as confían más en CCOO en momentos de crisis, como el actual.
- 344.** Todas las áreas de trabajo federal, estarán orientadas a mejorar los resultados en EESS y afiliación y, como consecuencia de ello, también han de estarlo en el conjunto de las estructuras organizativas de la federación.
- 345.** Deben planificarse, al mismo tiempo, los métodos y formas de incorporación al trabajo sindical de los nuevos/as delegados/as elegidos en los últimos procesos electorales, comenzando por su afiliación, en el caso de que aún no hubieran dado ese paso.

2.3. Ajustes y optimización de los recursos humanos

- 346.** El paulatino descenso que hemos venido experimentando desde el año 2009 en los ingresos federales, tanto por la vía de las cuotas de afiliación como por los ingresos derivados de subvenciones finalistas ha obligado a la organización a un ajuste progresivo de los recursos humanos con que nos habíamos dotado, y exigirá mayores ajustes en este nuevo periodo.

- 347.** Debemos adecuar la dimensión de nuestra estructura a los ingresos disponibles, siendo conscientes que los fundamentales van a ser los ingresos por cuotas. Ello requiere por una parte la búsqueda de acuerdos con las empresas que minimicen los costes del personal asalariado y por otra buscar otras fuentes de financiación derivadas de concertaciones o acuerdos puntuales en diferentes Instituciones, programas finalistas y otras líneas de trabajo.
- 348.** La adecuación de la dimensión de nuestra organización a los ingresos vía afiliativa que permita reducir el esfuerzo que actualmente supone hacer frente a unos costes salariales que pueden llegar a poner en riesgo la acción sindical, debe asumirse por toda la organización, redoblando los esfuerzos para alcanzar acuerdos a través de empresas que permitan minimizar los costes de personal asalariado.
- 349.** Esta nueva etapa requerirá, así mismo, seguir progresando en los aspectos de la microgestión ya iniciados durante este mandato que permitan reducir los gastos de funcionamiento, a todas luces excesivamente elevado, en aspectos tales como la telefonía y gastos de viajes. Sin duda, la implementación de los planes de trabajo que, coordinados por las Secretarías de Organización de las diferentes estructuras, son ya prácticamente una realidad en todas nuestras organizaciones resultarán en una mejora significativa en estos aspectos.
- 350.** No podemos olvidar, que nuestra legítima participación en proyectos y ayudas de carácter finalista constituye un eje fundamental en nuestros ingresos, por lo que la rigurosa selección de iniciativas en las que participar, una meticulosa gestión de las ayudas recibidas y una selección acertada del personal necesario para desarrollarlas, resultan imprescindibles para que resulten en el fin perseguido. Debe valorarse, como aspecto imprescindible para su desarrollo, la penetración sindical que podamos alcanzar a través de las mismas.
- 351.** No se nos escapa que se inicia un periodo en el que este tipo de iniciativas van a seguir reduciéndose en todos los ámbitos de la organización, por lo que debemos seguir trabajando para ocupar los espacios sectoriales que legítimamente nos corresponden sin renunciar a la búsqueda de colaboraciones y coparticipación con otras estructuras.

3. Ofrecer a los afiliados y afiliadas el mejor ASESORAMIENTO y los mejores SERVICIOS para crecer y fidelizar afiliación

- 352.** Desde hace ya bastante tiempo se viene trabajando para intentar ofrecer a los afiliados y afiliadas los mejores servicios posibles con el objetivo de ayudar a incentivar el interés por su permanencia en CCOO y de ayudar también a despertar el interés de los trabajadores por afiliarse a nuestro sindicato.
- 353.** Lamentablemente, no todas las personas trabajadoras entienden la acción sindical global del sindicato, afiliándose fundamentalmente en busca de tutela y protección, que CC.OO ofrece a través del Asesoramiento prestado por los servicios jurídicos y sobre todo a través del Asesoramiento Sindical, entendido éste tanto desde el punto de vista individual como colectivo.
- 354.** De todos los servicios que ofrece el Sindicato (Formación, plan Asociado de pensiones, promoción de vivienda social, ocio y vacaciones, consumo, Aseguramientos diversos etc.), no cabe duda de que el más importante es el Asesoramiento, un servicio fundamental del Sindicato que contribuye a la imprescindible necesidad de fidelizar la afiliación.
- 355.** El Asesoramiento Sindical es un servicio sindical esencial y básico para la tutela de la afiliación y de los trabajadores/as en general, para la sindicalización del conflicto que se genera en el centro de trabajo y para la des-judicialización de las relaciones laborales, así como parte inseparable de la negociación colectiva. Es por tanto la parte más importante de la Acción Sindical en su conjunto, que como tal es competencia irrenunciable de la rama, y que ha de contribuir a potenciar el “sindicalismo de proximidad” por el que apuesta el conjunto de nuestra organización, con el objetivo de ampliar la afiliación y la representación.

- 356.** En relación al Asesoramiento Jurídico, hay que recordar que las Asesorías Jurídicas no son territoriales, son Confederales, de base territorial, cogobernadas y cofinanciadas al 50% por Territorios y Federaciones, a través de las Comisiones Mixtas en cada Comunidad o Región.
- 357.** Por tanto es imprescindible la exigencia de la participación en esas Comisiones Mixtas por parte de los responsables sobre la materia de cada una de las organizaciones de la Federación Agroalimentaria en su ámbito territorial correspondiente, de manera que se pueda hacer un seguimiento exhaustivo del nivel de utilización de los servicios jurídicos por parte de los trabajadores/as afiliados/as y no afiliados/as del sector Agroalimentario (identificando la bonificación a la persona afiliada), que nos permita enfocar nuestro trabajo hacia un mejor Asesoramiento Sindical, que es el que realmente nos compete y que nos ayudará a descargar la dedicación de las asesorías jurídicas, ahorrando un coste económico a la Federación y favoreciendo más la Sindicalización del Asesoramiento enfocado hacia el crecimiento afiliativo.
- 358.** Es imprescindible conocer la realidad existente en cada una de las organizaciones del conjunto de nuestra Federación de tal manera que podamos analizar y elaborar propuestas para abordar el Asesoramiento Sindical en todas sus vertientes, tanto individual a afiliados y no afiliados, como colectivo a secciones sindicales, comités de empresa, comisiones negociadoras, etc., como parte imprescindible de nuestro proyecto federal.
- 359.** De ahí la importancia del Mapa de la realidad del Asesoramiento Sindical que durante el último mandato se ha venido trabajando. Un trabajo que nos ha permitido contrastar la diversidad y complejidad de un escenario ampliamente desconocido en la medida en que el Asesoramiento se aleja del local en el que se produce la permanencia, y que nos ha servido para la configuración de las Asesorías Sindicales y centros de consulta del conjunto de nuestra Federación dentro de la herramienta confederal SERVISIN creada al efecto e integrada en el SIC.
- 360.** Por todo ello, si decimos que el Asesoramiento Sindical es el servicio más importante que el Sindicato presta a sus afiliados y afiliadas, las herramientas de trabajo y los desarrollos futuros son imprescindibles para poder abordar con eficacia y eficiencia este trabajo. En ese sentido habrá que ir dotándoles de medios tecnológicos más avanzados de tal modo que, vía conexión, puedan consultar desde el marco del Asesoramiento en el centro de trabajo nuestras bases de datos y/o las herramientas que les sean de utilidad. Una posibilidad que permitirá la herramienta Servisin.
- 361.** Los Asesores y Asesoras Sindicales deben tener un claro perfil sindical, a diferencia del perfil técnico y profesional que corresponde a los Servicios Jurídicos. Por eso es deseable que su procedencia venga de su presencia en Órganos de representación tanto de los trabajadores y trabajadoras, como de los Afiliados/as y, a ser posible, dedicando parte de las horas sindicales a esta tarea. No es comprensible que mientras tenemos delegados delegadas con capacidad suficiente para ejercer de asesores y asesoras y con disponibilidad de horas sindicales, sea el territorio quien asuma el asesoramiento sindical de las personas trabajadoras del sector agroalimentario en el local del pueblo o la comarca donde están ubicados sus centros de trabajo.

Objetivos y propuestas

- 362.** • Terminar de configurar el Mapa de la Realidad del Asesoramiento Sindical.
- 363.** • Proceder a la total integración de la información de la actividad del asesoramiento sindical de todas las Organizaciones de la Federación en el sistema de información confederal SERVISIN, respetando las especificidades que se aprecien en cada ámbito y garantizando la integración y la información confederal, así como la transparencia y el conocimiento de toda la Organización.
- 364.** • Impulsar el desarrollo del Asesoramiento Sindical a través del uso de la herramienta confederal de soporte al mismo denominada Servisin.

- 365.** • El filtro sindical previo a la actuación de los Servicios Jurídicos tiene que ser el Asesoramiento Sindical, por esa razón la tendencia debe ir en el sentido de recuperar ese espacio en su totalidad allí donde sea posible como propio de la rama y avanzar hacia la consecución de la mayor calidad del servicio, para lo que la formación de los asesores/as sindicales deberá ser permanente, debiéndose programar esa formación dentro de los planes de formación correspondientes, con el objetivo de garantizar la cualificación del Asesoramiento Sindical, así como la sindicalización del asesoramiento, la gestión del conflicto individual y la tutela de la afiliación.
- 366.** • El asesoramiento sindical es competencia de la rama, por tanto es nuestra responsabilidad intentar llegar al conjunto del territorio y solo donde no tengamos estructura suficiente, ha de atenderlo la estructura territorial correspondiente, pero hemos de tender a que esta sea la excepción y no la norma. Además, el hecho de que el territorio asuma el asesoramiento sindical (nos referimos al que se realiza en el local del sindicato) no significa que hagamos dejación de nuestra responsabilidad, al contrario, hay que acordar con el territorio la forma de hacer el seguimiento de las consultas correspondientes a nuestra rama, tanto de afiliados como de no afiliados, de manera que podamos disponer de una información que nos ayude a planificar mejor la acción sindical en ese territorio concreto.
- 367.** • Existe una práctica bastante generalizada por parte de las Secciones Sindicales en el sentido de acudir a los Servicios Jurídicos del Sindicato sin conocimiento previo por parte de la estructura de rama correspondiente, ya sea en el ámbito provincial o comarcal como en el federal. En algunos casos, si unimos esta práctica a la falta de comunicación y participación en la elaboración de plataformas y en la propia negociación colectiva en los convenios propios de empresa, nos podemos encontrar con una falta de conexión entre las orientaciones y propuestas de CC.OO y la práctica diaria en algunas Secciones Sindicales. Es por tanto una práctica que tenemos que cambiar tendiendo en todos los ámbitos a que los responsables de Asesoramiento conozcan y, en su caso, orienten sobre cualquier tipo de consulta con anterioridad a su traslado a los Servicios Jurídicos del Sindicato.

4. Estrategias para atender a las Empresas

Análisis de Situación

- 368.** La situación en la que nos encontramos (grave crisis financiera, política y social) influye de manera transcendental en el devenir de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras en lo que respecta al empleo, las condiciones de trabajo y derechos sociales de los hombres y mujeres de la industria agroalimentaria.
- 369.** La persistencia de la crisis, la reducción del consumo, y la imposición de la reforma laboral que facilita la modificación de los derechos y las condiciones de trabajo impuestas de manera casi unilateral por la parte empresarial, ha supuesto una gran sangría y pérdida de empleos en importantes centros de trabajo y empresas emblemáticas, que históricamente han sido las abanderadas del volumen de plantillas y condiciones sociales.
- 370.** La persistencia de la crisis y el deterioro de las condiciones económicas de importantes sectores sociales, ha permitido el desarrollo en nuestro País de las llamadas marcas blancas, experiencia casi única en el contexto europeo, que a supuesto un añadido más a la merma de derechos y condiciones laborales a la baja que marcan las distribuidoras y empresas interproveedoras, que trabajan para éstas, cuestión que en su día la Federación Agroalimentaria demostraba en su estudio de marcas, donde ya vaticinaba ese impacto lesivo de derechos y condiciones laborales, al entender, que esta estrategia no solo era una acción competidora entre empresas de Distribución, si no un principio de dumping comercial y laboral que arrastraría a la baja los derechos de los trabajadores y trabajadoras que tenían mejores condiciones laborales.
- 371.** Durante este mandato hemos vivido diferentes procesos de reestructuraciones, que han supuesto cierres de Centros de trabajo, fusiones de empresas o adquisiciones de compañías por otras multinacionales externas e internas que de manera general han tenido un impacto negativo, porque detrás de cada proceso de estas características, ha venido otro de reestructuración y cierres más o menos importantes.

- 372.** No obstante el sector agroalimentario ha sido uno de los sectores que mejor ha soportado y soporta actualmente la crisis en nuestro país, motivado fundamentalmente por la relevante dimensión de las exportaciones y por la aparición de sectores emergentes que han contribuido a este comportamiento. Especial mención merecen la dimensión de los EREs, que en el año 2011 alcanzaron la cifra de 21.107 que han supuesto un 22,2% más que el año anterior, y un volumen de pérdida de empleos de 302,746 con un incremento del 13,2%; el sector agroalimentario tuvo un 1,6% de estos EREs y un impacto de 5.582 trabajadoras y trabajadores regulados, si bien, el factor cíclico de la actividad y los modelos de contratos, eventuales, temporales y fijos-discontinuos suponen una mayor cuantía real de rescisiones de contratos no computados como EREs.
- 373.** Durante este mandato las relaciones institucionales y sindicales con la mayoría de las Secciones Sindicales Plurirregionales han sido buenas y normales, si bien aún quedan secuelas de un pasado de diferencias de opinión y a veces de confrontación, que son una limitación para converger en el marco de la federalidad que deben tener las Secciones Sindicales y el Sindicato.
- 374.** El mayor déficit organizativo está en la práctica sindical de la mayoría de las Secciones Sindicales, que se hace desde una posición única en el marco de su empresa, olvidando que el Sindicato es algo más amplio y común donde deben concurrir todas las estructuras del mismo (Afiliación-Sección Sindical-Federación) que deben conocer y participar -en lo que compete- todo lo que afecta al marco sindical que gestionan cada día.
- 375.** Las normas aprobadas en su día por el Consejo Federal para estrechar ese marco de participación común y conocimiento de gestión entre las diferentes estructuras sindicales de las empresas y la Federación, son sistemáticamente incumplidas u obviadas, convirtiendo a las Secciones Sindicales en franquicias CC00 donde según el criterio de cada cual, se desarrolla la acción sindical al margen del Sindicato Federal de CC00. Es necesario avanzar en la integración de la gestión común de las Secciones con la Federación, para fortalecer al Sindicato como elemento único que defiende los intereses de la clase trabajadora.

Objetivos y Actuaciones

- 376.** Es necesario que en este próximo mandato se refuerce el vínculo de las Secciones Sindicales con las Federaciones Regionales y Estatal, para lo cual es necesario que se entienda el papel que cada estructura desempeña y gestiona en el Sindicato, para lo que será necesario aprobar un nuevo reglamento federal sobre las Secciones Sindicales Intercentros, que regule los mecanismos y procedimientos de esta estructura en el interno del Sindicato.
- 377.** Constituir mas Secciones Sindicales Intercentros y de empresas, así como reforzar las reuniones de la Federación con las ya constituidas es un objetivo clave de ese proceso de convergencia de la gestión sindical, si bien las limitaciones económicas son una dificultad para posibilitar este objetivo, por ello es necesario que nuestros sindicalistas entiendan que no puede haber negociación colectiva o acuerdo puntual que no lleve implícito la necesidad de reivindicar Derechos y Garantías Sindicales más amplias que las estatutarias, haciendo ver a los empresarios y trabajadores en general, que el Sindicato es necesario para la defensa y gestión de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y que su mantenimiento y fortalecimiento pasa por tener más recursos humanos y económicos disponibles para hacerlo posible.
- 378.** Es necesario generar un debate amplio sobre la actuación de nuestros sindicalistas en el marco de las empresas, clarificando el papel de nuestros afiliados y afiliadas en la Sección Sindical y en los Comités de empresa.
- 379.** Debemos seguir impulsado la presencia de mujeres y jóvenes en las estructuras de dirección de las Secciones Sindicales, como un elemento clave de incorporación y fortalecimiento de dos colectivos que incorporan más representatividad en el interno del Sindicato y garantía de relevos generacionales para el futuro.
- 380.** En el ámbito de los Comités Europeos, tenemos si cabe más carencias que en cualquier otra estructura sindical de las empresas, motivado tal vez por las limitadas competencias y relevancia que se le da a estos Órganos de información y consultas, donde las restricciones de las normas para desarrollar un sindicalismo al uso tradicional, así como la resistencia

de las direcciones de las empresas a facilitar un amplio desarrollo de la información y comunicación, sumado a la falta de experiencias y cualificaciones lingüísticas de los sindicalistas, que permitan la fluidez de la comunicación con otros sindicalistas europeos, generan ciertas condicionantes que hacen de estas reuniones un compromiso a cumplir más que un objetivo de desarrollo.

- 381.** La ausencia de multinacionales con matriz española que permitan nuestra predominio sobre estos Órganos, y la ventaja sindical de los países nórdicos, por gozar de más recursos humanos y técnicos que nosotros, hacen que nuestra presencia e influencia en los Comités Europeos sea limitada y en algunos casos testimonial.
- 382.** Sería necesario para superar esta fase casi primaria en los Comités Europeos, cualificar a compañeros y compañeras con cualidades de dominio lingüístico bilingüe y conocimientos técnicos adquiridos mediante una formación específica y cualificada, para presentarse con garantías en la gestión y competencias de los cargos que se eligen y dirigen estos Comités Europeos. En la línea de avanzar más en el ámbito de los CEE [Comités de Empresa Europeos] es conveniente actualizar el protocolo de actuación con el otro sindicato más representativo desde una estrategia común en defensa de la calidad del empleo de las empresas multinacionales.
- 383.** En materia de previsión social complementaria y planes de pensiones, nuestra actuación ha sido también limitada dado que la implantación en las empresas del sector agroalimentario no está muy dimensionado este tipo de derechos.
- 384.** Lo más relevante durante este tiempo ha estado vinculado a las dificultades económicas por las que atraviesa el país, que ha supuesto que muchos planes de pensiones no hayan tenido una rentabilidad positiva lo que ha originado un amplio debate en la toma de decisiones sobre las estrategias de inversión, siendo determinante en muchos casos la posición de CCOO para proteger los intereses de los trabajadores y trabajadoras adscritos a estos planes de pensión.
- 385.** Durante este tiempo no hemos tenido muchos avances en la constitución de nuevos planes de pensiones, dado que las empresas son muy reticentes y resistentes a generar nuevos espacios de aportaciones de salario diferido para sus plantillas, teniendo presente que las políticas económicas son de austeridad y restricciones y no de complementar derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.
- 386.** Un elemento importante en este tiempo ha sido la anulación judicial del derecho de designar a los miembros de las Comisiones de Control por las Organizaciones Sindicales más representativas. Tras las gestiones realizadas por CCOO y UGT con el Gobierno para recuperar ese espacio de representación, se consiguió la modificación normativa para seguir con esa condición de nominación de los miembros de las Comisiones de Control, siempre que se ostente la mayoría de la representación sindical en la empresa que corresponda.
- 387.** El trabajo sindical en el futuro sería de preparar equipos y personas formadas y cualificadas en esta materia, capaces de hacer frente al importante trabajo a realizar en la previsión social complementaria. También es importante convencer a nuestra representación sindical que deben apostar por demandar la constitución de Planes de Pensiones en sus empresas, que servirían para avanzar en derechos y protección, además de permitir que los incrementos de salarios que no son posibles en este tiempo, se deriven a la previsión social.

Madrid, 29 de junio 2012.
COMISIÓN DE PONENCIAS

**IV CONGRESO FEDERAL
FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA CCOO**

PROYECTO DE ESTAUTOS



federación agroalimentaria

www.agroalimentaria.ccoo.es

INDICE

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	5
I. DEFINICIÓN DE FEAGRA-CCOO	8
Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de FEAGRA-CCOO	8
Artículo 2. Estatutos y Reglamentos	9
Artículo 3. Domicilio social	9
Artículo 4. Emblema	9
Artículo 5. Ámbito territorial	9
Artículo 6. Ámbito profesional	9
Artículo 7. Afiliación Internacional	10
II. AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES	11
Artículo 8. Afiliación	11
Artículo 9. Carné	11
Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas	11
Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato	12
Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	13
Artículo 13. Deberes de los y las afiliados y afiliadas	14
Artículo 14. Medidas disciplinarias	14
Artículo 15. Baja en FEAGRA-CCOO	15
III. ESTRUCTURA Y NORMAS COMUNES A LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	16
Artículo 16. Estructura de la Federación	16
Artículo 17. Federaciones regionales o de nacionalidad	16
Artículo 18. Sindicatos provinciales/intercomarcales	20
Artículo 19. La sección sindical y el delegado/a sindical	25
Artículo 20. Responsabilidad de FEAGRA-CCOO	30
Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de FEAGRA-CCOO	30
Artículo 22. Autodisolución de los órganos	31
Artículo 23. Acuerdos de los órganos	31
IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN FEAGRA-CCOO	33
Artículo 24. Integración en FEAGRA-CCOO	33
Artículo 25. Formas especiales de asociación a FEAGRA-CCOO	33
V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE FEAGRA-CCOO	34
Artículo 26. Órganos de dirección, y cargos de representación de FEAGRA-CCOO	34
Artículo 27. Congreso Federal	34

Artículo 28. Las Conferencias Federales	35
Artículo 29. El Consejo Federal	35
Artículo 30. El Comité de Dirección Federal	36
Artículo 31. La Ejecutiva Federal	37
Artículo 32. Secretario o Secretaria General de FEAGRA-CCOO	38
Artículo 33. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de FEAGRA-CCOO	39
VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	41
Artículo 34. La Comisión de Garantías de FEAGRA-CCOO.....	41
Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero de FEAGRA-CCOO	41
VII. ACCIÓN SINDICAL	43
Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de FEAGRA-CCOO	43
VIII. FUNDACIONES, SERVICIOS TÉCNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL	44
Artículo 37. Fundaciones de FEAGRA-CCOO	44
Artículo 38. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de FEAGRA-CCOO	44
Artículo 39. Patrimonio documental de FEAGRA-CCOO	44
IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	45
Artículo 40. Principios de la actuación económica	45
Artículo 41. Patrimonio y financiación de FEAGRA-CCOO.....	46
Artículo 42. Balance y presupuesto de FEAGRA-CCOO	46
Artículo 43. Ordenamiento de la gestión económica.....	46
Artículo 44. La actividad mercantil y fundacional	47
Artículo 45. Obligaciones de las organizaciones integradas en FEAGRA-CCOO	47
Artículo 46. Personal al servicio de FEAGRA-CCOO	47
X. DISOLUCIÓN DE FEAGRA-CCOO	49
Artículo 47. Disolución de FEAGRA-CCOO	49
ANEXO I. FACULTADES DEL/LA SECRETARIO/A GENERAL DE FEAGRA-CCOO	50
ANEXO II. SECTORES Y SUBSECTORES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE LA FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CCOO (SEGÚN CNAE 2009).....	52



DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

La Federación Agroalimentaria de CCOO, cuyas siglas son FEAGRA-CCOO, es la asociación profesional sindical formada por todos los trabajadores y las trabajadoras del sector agroalimentario, que con su afiliación a FEAGRA-CCOO aceptan los presentes estatutos y se afilian a esta Federación a través de las Federaciones Regionales o de Nacionalidad.

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de FEAGRA-CCOO son:

Reivindicativo y de clase

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

Unitario

FEAGRA-CCOO mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, y se compromete a:

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

Democrático e independiente

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

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

Participativo y de masas

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

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

De hombres y mujeres

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

Para ello, FEAGRA-CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato.

Sociopolítico

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

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

FEAGRA-CCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.
- Y se define a favor del estado federal.

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

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

Internacionalista

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, FEAGRA-CCOO afirma lo siguiente:

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.
- b) FEAGRA-CCOO colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.

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

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

Intercultural y diverso

FEAGRA-CCOO se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades para las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos. Se compromete a luchar por la igualdad de condiciones, la participación de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la actividad sindical y su representación en todos los ámbitos de la estructura sindical.

FEAGRA-CCOO combatirá contra el racismo y la xenofobia, y cualquier tipo de discriminación por motivos de procedencia, nacionalidad, creencia y cultura; promoverá en los centros de trabajo y en la sociedad los valores del respeto y la convivencia

VINCULACIÓN A LA CONFEDERACIÓN

La Federación Agroalimentaria de CCOO es parte integrante de la Confederación Sindical de CCOO. Los presentes Estatutos tendrán validez en todo aquello que no contravenga los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO.

La Federación Agroalimentaria de CCOO participa de pleno derecho en todos los órganos de la Confederación en la forma prevista en los Estatutos de la Confederación.

I. DEFINICIÓN DE FEAGRA-CCOO

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de FEAGRA-CCOO

FEAGRA-CCOO es una organización sindical democrática y de clase, que defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y las trabajadoras de su ámbito funcional, especialmente, en los centros de trabajo. FEAGRA-CCOO pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:

- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras a un empleo estable y con derechos.
- b) La plena protección social de los trabajadores y las trabajadoras.
- c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.
- d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- e) La solidaridad internacional con los trabajadores y las trabajadoras de todos los países.
- f) La integración social y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y de pensionistas y jubilados/as en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y las trabajadoras.
- h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.
- i) Apoyar las demandas sociales sobre seguridad y soberanía alimentaria, que exige garantizar en España y a nivel internacional, el derecho esencial a alimentos de calidad, sanos, seguros, asequibles y respetuosos con el medio ambiente, dentro de prácticas comerciales y laborales justas en todo el sistema agroalimentario.

Para ello FEAGRA-CCOO desarrolla su actividad sindical a través de:

- a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- c) La participación institucional y social.
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y las trabajadoras.
- e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y en especial de los afiliados y las afiliadas.
- f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

FEAGRA-CCOO admite a los trabajadores y las trabajadoras que desarrollan su actividad en el Estado español, dentro de los ámbitos profesionales definidos en el artículo 6 de los presentes Estatutos, con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de FEAGRA-CCOO, aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

FEAGRA-CCOO adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 2. Estatutos y Reglamentos

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

Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las estructuras organizativas dependientes y a los afiliados y las afiliadas de FEAGRA-CCOO.

Ante disposiciones en contrario, o situaciones no reguladas, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y sus Reglamentos.

Los Estatutos y Reglamentos serán registrados y publicados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio social

FEAGRA-CCOO tendrá como domicilio social el de la plaza de Cristino Martos, número 4, CP 28015 Madrid. El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal, podrá acordar el cambio a otro lugar.

Artículo 4. Emblema

El emblema de FEAGRA-CCOO, que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es un cuadro enmarcado en color rojo (PANTONE 485) con fondo blanco y una hoja verde (PANTONE 368) en diagonal figurando a la izquierda el anagrama confederal rectángulo de fondo rojo (PANTONE 485) con las siglas de CCOO en blanco.

Las Federaciones regionales o de nacionalidad añadirán como distintivo al emblema de la Federación, la bandera de su Comunidad Autónoma, en las formas que queden detalladas en el manual corporativo, en el que se describen las especificaciones técnicas del logotipo y sus aplicaciones.

El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal.

Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito territorial de actividad de FEAGRA-CCOO será el constituido por el territorio del estado español, incluidas las delegaciones o representaciones oficiales de organismos nacionales o de otro ámbito en el extranjero.

Artículo 6. Ámbito profesional

El ámbito profesional de actuación de FEAGRA-CCOO es el de los trabajadores y las trabajadoras asalariados/as que presten sus servicios en la actividad agrícola, forestal, ganadera, manipulación de frutas, productos hortofrutícolas y plantas ornamentales, viveros de plantas, animales, acuicultura, en las industrias de alimentación, bebidas y tabacos, esto es, de las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal sea la elaboración o manipulación de productos alimenticios, así como cualesquiera otras que decida el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal, para actividades que formen parte de la cadena agroalimentaria, dentro del ámbito de actuación aprobado por la CS de CCOO. Las actividades económicas incluidas en el ámbito de FEAGRA-CCOO, se concretan en el Anexo II.

Esta actividad podrá desarrollarse en empresas privadas y públicas, así como en organismos de la administración pública, y comprenderá:

- a) Los trabajadores y las trabajadoras en activo o en desempleo cuyo último trabajo haya sido del ámbito de FEAGRA-CCOO
- b) Los trabajadores y las trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.
- c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral

Artículo 7. Afiliación Internacional

FEAGRA-CCOO es miembro de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Tabaco, Hostelería y afines (UITA) y de la Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT). La afiliación o baja de FEAGRA-CCOO en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Congreso Federal por mayoría absoluta.

II. AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES

Artículo 8. Afiliación

La afiliación a FEAGRA-CCOO es un acto voluntario, sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Federal acordadas que los desarrollen.

La afiliación se realizará a FEAGRA-CCOO, a través de sus estructuras organizativas dependientes, en función del encuadramiento afiliativo establecido por los órganos confederales y federales competentes y la situación laboral de la persona.

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

Artículo 9. Carné

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO en las diferentes lenguas reconocidas en el estado español. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la CS de CCOO, y a FEAGRA-CCOO así como a la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en las que se integra el afiliado o afiliada.

Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas

Toda persona afiliada a FEAGRA-CCOO, tiene derecho a:

- a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otras para las que haya sido elegida.
- b) Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo.
- c) A presentarse como delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Para ejercer estos derechos se requerirán seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad.
- d) A presentarse como candidato o candidata, tanto a los órganos de FEAGRA-CCOO, como de cualquier otra de su estructura organizativa dependiente, dentro de su ámbito de encuadramiento.

Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.

- e) Recibir el carné, como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos de FEAGRA-CCOO vigentes.
- f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
- g) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellos. También a su vida privada.

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

i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento, en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra FEAGRA-CCOO, sus estructuras organizativas dependientes, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas; no obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el Sindicato, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a las asesorías jurídicas de FEAGRA-CCOO, en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. La regulación de dicho derecho será la que se establezca en el correspondiente reglamento aprobado por el Consejo Confederal de CCOO.

j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de FEAGRA-CCOO. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada a personas físicas o jurídicas diferentes de FEAGRA-CCOO.

Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se ejercerán siempre que la persona afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.

Aquellas y aquellos integrantes sindicales a los que se refiere el artículo 31 apartado 8, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato

Los y las integrantes de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.

Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de FEAGRA-CCOO, distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.

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

En la constitución y desarrollo de FEAGRA-CCOO como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas en las estructuras organizativas en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, incorporaran como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas estructuras organizativas en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40 por ciento para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.

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

Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las candidaturas se estará a lo que dispongan las normas que se aprueben para la celebración de cada proceso congresual, asegurando tanto

en el conjunto de la candidatura, como en los primeros puestos de la misma, el equilibrio porcentual de cada sexo señalado anteriormente para cada nivel congresual.

Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única. De no alcanzarse una lista única la elección se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.
- b) Sólo se admitirán las candidaturas presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados y delegadas o delegaciones presentes.
- c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido o elegida el candidato o candidata de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá el de menor edad.
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en que figuren en la candidatura.
- e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario.
- g) En los casos de elecciones para delegaciones a los Congresos o Asambleas Congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión

1. Podrán existir en FEAGRA-CCOO corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el Art. 10. f) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

- a) No estar organizadas en el interior de FEAGRA-CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la FEAGRA-CCOO.
- b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de FEAGRA-CCOO.
- c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
- d) La existencia de una corriente sindical en el seno de FEAGRA-CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de FEAGRA-CCOO, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Federal.
- e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de FEAGRA-CCOO.
- f) A las corrientes sindicales así constituidas se les dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones federales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.

2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de la afiliación del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.

Artículo 13. Deberes de los y las afiliados y afiliadas

- a) Los y las afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Federal que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que FEAGRA-CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
- b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por FEAGRA-CCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de FEAGRA-CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todas las personas afiliadas representadas en el órgano y a los integrantes del mismo que los hubieran adoptado, a quienes se respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.
- d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO.
- e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
- f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de FEAGRA-CCOO.
- g) Los afiliados y afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.
- h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos.

Artículo 14. Medidas disciplinarias

El incumplimiento por los/as afiliados y afiliadas de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente. La definición de las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas y los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador., vendrá establecido en el Reglamento que la CS de CCOO apruebe, que será de aplicación a FEAGRA-CCOO.

Por faltas muy graves:

- a) Expulsión.
- b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- b) Amonestación interna. El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Federal y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

Artículo 15. Baja en FEAGRA-CCOO

Se causará baja en FEAGRA-CCOO por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
- b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO y de FEAGRA-CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.
- c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, con comunicación previa a la persona interesada.
- d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
- e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical competente o de la Comisión de Garantías al efecto.
- f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.
- g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato.
- h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.

III. ESTRUCTURA Y NORMAS COMUNES A LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Artículo 16. Estructura de la Federación

La estructura organizativa dependiente de FEAGRA-CCOO está constituida por las federaciones regionales o de nacionalidad, así como, los sindicatos provinciales o intercomarcales, cuando estén constituidos, que formarán parte de sus respectivas federaciones regionales o de nacionalidad.

Las personas afiliadas a las estructuras organizativas dependientes de FEAGRA-CCOO forman, a su vez, su base afiliativa, y podrán organizarse a través de secciones sindicales.

Artículo 17. Federaciones regionales o de nacionalidad

1. Constitución

Las federaciones regionales o de nacionalidad se constituyen en razón de la configuración autonómica del Estado.

2. Definición

Las federaciones regionales o de nacionalidad son parte integrante de la estructura organizativa dependiente de FEAGRA-CCOO, estando así mismo integradas en sus Uniones Regionales o Confederaciones de Nacionalidad. Las federaciones regionales o de nacionalidad no tienen personalidad jurídica diferenciada, y dependen orgánicamente de FEAGRA-CCOO.

Las federaciones regionales o de nacionalidad son partícipes y, por tanto, corresponsables de la actuación de FEAGRA-CCOO, así como de contribuir a su funcionamiento, canalizando la parte de la cuota que por acuerdos corresponda y velando por que las estructuras organizativas dependientes de su ámbito cumplan a su vez con los acuerdos adoptados por los órganos federales competentes.

A través de los congresos, determinan sus propuestas y planes de acción, (que no podrán ser contradictorios con los marcados por los congresos federal y confederal), y eligen a sus respectivos órganos de dirección y representación.

Las Federaciones regionales o de nacionalidad integradas en la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras, y por lo tanto sujetas a los presentes Estatutos, son:

- Federación Agroalimentaria de CCOO de Andalucía, (FEAGRA-Andalucía).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Aragón, (FEAGRA-Aragón).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Asturias, (FEAGRA-Asturias).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Canarias, (FEAGRA-Canarias).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Cantabria, (FEAGRA-Cantabria).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Castilla la Mancha, (FEAGRA-Castilla La Mancha).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Castilla y León, (FEAGRA-Castilla y León).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Cataluña, (FEAGRA-Cataluña).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Euskadi, (FEAGRA-Euskadi).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Extremadura, (FEAGRA-Extremadura).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Galicia, (FEAGRA-Galicia).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Madrid, (FEAGRA-Madrid).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Murcia, (FEAGRA-Murcia).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Navarra, (FEAGRA-Navarra).
- Federación Agroalimentaria de CCOO del País Valencià, (FEAGRA-País Valencià).
- Federación Agroalimentaria de CCOO de La Rioja, (FEAGRA-La Rioja).

En tanto en cuando no se constituya la Federación Agroalimentaria de CCOO de Islas Baleares, sus afiliados/as se integrarán directamente en FEAGRA-CCOO.

3. Órganos de dirección y representación, y funciones

A. Congreso

Composición:

Los delegados y las delegadas que componen el Congreso serán elegidas en proporción al número efectivo de cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria, y en base a la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

Funcionamiento:

Los congresos ordinarios serán convocados cada cuatro años, dentro del proceso congresual de FEAGRA-CCOO y de conformidad con los sistemas, procedimientos y plazos establecidos por el Consejo Federal.

El congreso extraordinario deberá ser convocado por el Consejo de la federación regional o de nacionalidad, bien como consecuencia de las situaciones estatutariamente previstas o bien porque así lo solicite un número de afiliados y afiliadas que, en su conjunto, sumen, al menos, dos tercios de las cotizaciones. En este caso, la normativa, funcionamiento y demás aspectos referidos al congreso deberán ser notificados a la Comisión Ejecutiva Federal, que deberá incluir la cuestión en el orden del día de la primera reunión ordinaria que celebre, a partir de la recepción de la comunicación.

Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos en que la normativa de aplicación establezca una mayoría más cualificada.

Funciones:

- a. Determinar el plan de trabajo de la federación regional o de nacionalidad, en concordancia con el plan de acción y de trabajo federal y la estrategia general, la actividad sindical y la política de organización y finanzas determinada por la CS de CCOO y FEAGRA-CCOO.
- b. Elegir al Secretario o Secretaria General de la federación regional o de nacionalidad, mediante sufragio libre y secreto.
- c. Elegir la Comisión Ejecutiva de la federación regional o de nacionalidad.
- d. Elegir a las personas delegadas que asistirán a los congresos de ámbito superior.
- e. Aprobar el número de miembros que compondrá el Consejo de la federación regional o de nacionalidad, en base a la escala que determine el Consejo Federal.

B. Consejo regional o de nacionalidad

Será el máximo órgano de dirección entre congreso y congreso de su ámbito, estando determinada su existencia, por el número de cotizantes de su ámbito, y de los acuerdos que pueda adoptar al respecto el Consejo Federal

En caso de no existir Consejo, sus funciones serán asumidas por el Consejo o la Comisión Ejecutiva Federal, según corresponda.

Composición:

Los criterios de su composición se establecerán en los respectivos congresos regionales o de nacionalidad.

La composición del consejo de la federación regional o de nacionalidad podrá actualizarse bianualmente, en función de los cambios de la evolución afiliativa, y de acuerdo con el procedimiento reglamentariamente establecido.

El Secretario o Secretaria General y la Comisión Ejecutiva de la federación regional o de nacionalidad, forman parte de pleno derecho de este consejo.

Funciones:

- a. Aplicar la política general de FEAGRA-CCOO y de la CS de CCOO., en su ámbito competencial.
- b. Aprobar el plan de trabajo anual de la federación regional o de nacionalidad, en concordancia con el plan de acción y de trabajo federal y la estrategia general, la actividad sindical y la política de organización y finanzas determinada por la CS y FEAGRA-CCOO.
- c. Debatar y decidir sobre la política sindical de la federación regional o de nacionalidad en su ámbito competencial, verificando su aplicación por la Comisión Ejecutiva.
- d. Aprobar los anexos organizativos de desarrollo de las normas congresuales de su ámbito, así como las correspondientes a los congresos extraordinarios.
- e. Aprobar anualmente un presupuesto de gastos e ingresos equilibrado, para su integración en el presupuesto consolidado de FEAGRA-CCOO Este documento contendrá los objetivos de trabajo anuales de la federación regional o de nacionalidad, y se elaborará de conformidad con los criterios presupuestarios aprobados por Federación Estatal.
- f. Aprobar el balance anual de la negociación colectiva.
- g. Aprobar el reglamento de funcionamiento del Consejo.
- h. Aprobar anualmente el balance de gestión de la Comisión Ejecutiva.
- i. Cuantas otras competencias se le asigne en estos estatutos o deleguen los órganos federales superiores.

Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus integrantes, podrán, entre congreso y congreso, revocar y/o elegir a los componentes de la Comisión Ejecutiva, siempre y cuando no superen un tercio del total, ni supongan la ampliación de su número inicial en más de un 10%.

C. Comisión Ejecutiva:

Es el órgano que aplica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo de la federación regional o de nacionalidad:

Composición:

El Congreso fijará su número, teniendo en cuenta los acuerdos que pueda adoptar al respecto el Consejo Federal, en función del número de cotizantes de su ámbito, y elegirá a las personas que la componen.

El/la Secretario/a General forma parte de la Comisión Ejecutiva.

Funcionamiento:

Actuará colegiadamente, adoptando sus acuerdos por mayoría. Las reuniones serán convocadas por el Secretario o Secretaria General. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, aprobará un reglamento interno.

Funciones:

- a. Aplicar en su ámbito la política de FEAGRA-CCOO, elaborando directrices y aprobando las correspondientes propuestas de trabajo.
- b. Coordinar las actividades del Consejo y llevar a la práctica sus decisiones.
- c. Responder ante el Congreso al término de su mandato, y ante el Consejo, entre congreso y congreso.
- d. Garantizar el cobro de las cuotas, mediante las normas y criterios que se establezcan por los órganos federales y confederales.
- e. Asegurar la dirección permanente de la actividad de la federación regional o de nacionalidad.
- f. Elaborar, para su aprobación por parte del Consejo, un plan de trabajo anual.
- g. Anualmente, presentará para ser aprobado por el Consejo, un balance de gestión, en el que se deberá especificar el nivel de cumplimiento de los objetivos marcados en el programa anual.
- h. Desarrollar la gestión del presupuesto anual.
- i. En aplicación de los criterios de negociación colectiva federales, elaborará las plataformas reivindicativas de los convenios de su ámbito, participar en la negociación y decidir sobre la firma de los convenios colectivos de su ámbito.
- j. Garantizar la prestación de los servicios de asesoramiento sindical individual y colectivo.
- k. Coordinar la actividad de las secciones sindicales de su ámbito y competencia; junto con ellas, garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velará por la adecuada utilización de las horas sindicales y demás derechos sindicales.
- l. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos, o en su desarrollo reglamentario, o que expresamente delegue la Comisión Ejecutiva Federal.

D. Secretario o Secretaria General:

Es la persona que representa públicamente a la federación regional o de nacionalidad en su ámbito.

Siguiendo el principio de dirección colectiva, actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo y de la Comisión Ejecutiva, y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos.

En caso de ausencia, de cualquier índole, la Comisión Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas a la Secretaría General durante el período que dure la ausencia.

Si entre congreso y congreso el secretario/a general dimitiese o falleciese, se procederá a una elección por mayoría absoluta del Consejo de la federación regional o de nacionalidad. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección del secretario o secretaria general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

Las personas que ostenten la secretaría general de las federaciones regionales o de nacionalidad, no podrán ser elegidas por más de tres mandatos consecutivos.

Funciones:

- a. Presidir las reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Consejo de la federación regional o de nacionalidad.

- b. En nombre de la Comisión Ejecutiva, presentar el informe al Congreso, así como los informes a los Consejos.
- c. Realizar, ante la Comisión Ejecutiva, la propuesta para la distribución, entre las personas que la componen, de las actividades de trabajo y secretarías.

4. Derechos y deberes de las federaciones regionales o de nacionalidad

- Las federaciones regionales o de nacionalidad son responsables de la dirección sindical en su ámbito respectivo; no obstante, en aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, las estructuras de dirección federal estatal podrán recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos.
- Con respecto a las estructuras organizativas del ámbito de la federación regional o de nacionalidad, (sindicatos provinciales/intercomarcales y secciones sindicales de su competencia), en los casos justificados en que algún tema revista un interés sindical regional, podrá recabar su intervención y asumir la responsabilidad de dirección sindical respecto a las distintas estructuras, orgánicas y funcionales de su ámbito.
- Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes federales y confederales.
- Sólo podrán adquirir bienes y servicios, si se trata de gastos corrientes, dentro de sus límites presupuestarios, y de acuerdo con los manuales de procedimientos administrativos de FEAGRA-CCOO y de la CS de CCOO. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos, y en todo caso si se trata de adquisición de equipamiento/inversiones, requerirá la aprobación expresa de los órganos de dirección federales competentes.
- Poseen el derecho y el deber de participar en la elaboración de la política sindical de FEAGRA-CCOO a través de las estructuras de dirección estatales de las que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en su ámbito territorial de competencia.
- Como estructuras organizativas dependientes e integradas en FEAGRA-CCOO, aceptan sus Estatutos, así como la política sindical aprobada en los congresos federales estatales y en sus estructuras de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por la Comisión Ejecutiva, el Comité de Dirección Federal y el Consejo Federal de FEAGRA-CCOO.
- Aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de FEAGRA-CCOO en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por las estructuras estatutarias competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.
- Las federaciones regionales o de nacionalidad deberán adaptar su estructura y organización, a los criterios establecidos en los presentes Estatutos, y los acuerdos que pudiera adoptar el Consejo Federal, en el plazo de seis meses.

Artículo 18. Sindicatos provinciales/intercomarcales

1. Constitución

En función de la afiliación existente, podrán constituirse sindicatos provinciales/Intercomarcales en aquellos ámbitos en que se cumplan los criterios establecidos a tal efecto por el Consejo Federal.

En el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituir o mantener estas estructuras, podrán elegirse coordinadores en asamblea congresual.

Los coordinadores provinciales/intercomarcales no formarán parte de la Comisión Ejecutiva de la federación regional o de nacionalidad, pero si deberán ser convocados a sus reuniones, a las que asistirán con voz, pero

sin voto. El Consejo Federal aprobará un reglamento que recoja las facultades, responsabilidades y régimen de incompatibilidades de los coordinadores provinciales/intercomarcales.

2. Definición

La organización del sindicato provincial/intercomarcal se basa en las secciones sindicales de empresa de su ámbito, que, junto con las personas afiliadas en las demás empresas, lo puedan constituir.

En aquellos supuestos en los cuales no esté constituida la federación regional o de nacionalidad, los sindicatos provinciales/intercomarcales se federarán directamente a FEAGRA-CCOO.

Los sindicatos provinciales/intercomarcales son parte integrante de la estructura organizativa dependiente de FEAGRA-CCOO, estando así mismo integradas en las respectivas uniones provinciales/intercomarcales.

Los sindicatos provinciales/intercomarcales no tienen personalidad jurídica diferenciada, y dependerán orgánicamente de FEAGRA-CCOO, en la cual se integran a través de las respectivas federaciones regionales o de nacionalidad.

Los sindicatos provinciales/intercomarcales son partícipes y, por tanto, corresponsables de la actuación de FEAGRA-CCOO, así como de contribuir a su funcionamiento.

3. Órganos de dirección y representación, y funciones

a. Congreso

Composición:

Los delegados y delegadas que componen el Congreso serán elegidos/as en proporción al número efectivo de cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria y en base a la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

Funcionamiento:

Los congresos ordinarios podrán ser convocados cada cuatro años, si se cumplen los requisitos establecidos en los presentes Estatutos y normas de desarrollo, dentro del proceso congresual de FEAGRA-CCOO y de conformidad con los sistemas, procedimientos y plazos establecidos por el Consejo Federal.

El congreso extraordinario deberá ser convocado por su Consejo, y en caso de no existir dicho órgano, por el Consejo de la federación regional o de nacionalidad, bien como consecuencia de las situaciones estatutariamente previstas o bien porque así lo solicite un número de afiliados y afiliadas que, en su conjunto, sumen, al menos, dos tercios de las cotizaciones. En este caso, la normativa, funcionamiento y demás aspectos referidos al congreso deberán ser notificados a la Comisión Ejecutiva Federal, que deberá incluir la cuestión en el orden del día de la primera reunión ordinaria que celebre, a partir de la recepción de la comunicación.

Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos en que la normativa de aplicación establezca una mayoría más cualificada.

Funciones:

a. Determinar el plan de trabajo del sindicato provincial/intercomarcal, en concordancia con el plan de trabajo de la federación regional o de nacionalidad, con el plan de acción y de trabajo federal y la estrategia general, la actividad sindical y la política de organización y finanzas determinada por la CS de CCOO y FEAGRA-CCOO.

b. Elegir al Secretario o Secretaria General del sindicato provincial/intercomarcal, mediante sufragio libre y secreto.

c. Elegir la Comisión Ejecutiva del sindicato provincial/intercomarcal

d. Elegir a las personas delegadas que asistirán a los congresos ámbito superior.

e. Aprobar el número de miembros que compondrá el Consejo del sindicato provincial/intercomarcal, en base a la escala que determine el Consejo Federal.

b. Consejo del sindicato provincial/intercomarcal

Será el máximo órgano de dirección entre congreso y congreso de su ámbito, estando determinada su existencia, por el número de cotizantes de su ámbito, y de los acuerdos que pueda adoptar al respecto el Consejo Federal. En caso de no existir Consejo, sus funciones serán asumidas por el Consejo o la Comisión Ejecutiva de la Federación Regional o de nacionalidad, según corresponda.

Composición:

Los criterios de su composición se establecerán en los respectivos congresos, en función del número de cotizantes de su ámbito, y de los acuerdos que pueda adoptar al respecto el Consejo Federal. La composición del consejo del sindicato provincial/intercomarcal podrá actualizarse bianualmente en función de los cambios de la evolución afiliativa, y de acuerdo con el procedimiento reglamentariamente establecido.

El secretario o secretaria general y la Comisión Ejecutiva forman parte de pleno derecho de este consejo.

Funciones:

a. Aplicar la política general de FEAGRA-CCOO y de la CS de CCOO, en su ámbito competencial.

b. Aprobar el plan de trabajo anual del sindicato provincial/intercomarcal, en concordancia con el plan de trabajo de la federación regional o de nacionalidad, con el plan de acción y de trabajo federal y la estrategia general, la actividad sindical y la política de organización y finanzas determinada por la CS de CCOO y FEAGRA-CCOO.

c. Aprobar anualmente un presupuesto de gastos e ingresos equilibrado, para su integración en el presupuesto consolidado de FEAGRA-CCOO, a través del presupuesto de gastos e ingresos de la correspondiente federación regional o de nacionalidad. Este documento contendrá los objetivos de trabajo anuales del sindicato provincial/intercomarcal y se elaborará de conformidad con los criterios presupuestarios aprobados por FEAGRA-CCOO.

d. Aprobar el reglamento de funcionamiento del Consejo.

e. Aprobar anualmente el balance de gestión de la Comisión Ejecutiva.

f. Cuantas otras competencias se le asigne en estos estatutos o deleguen los órganos federales superiores.

Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus integrantes, podrán, entre congreso y congreso, revocar y/o elegir a los componentes de la Comisión Ejecutiva, siempre y cuando no superen un tercio del total, ni supongan la ampliación de su número inicial en más de un 10%.

c. Comisión Ejecutiva

Es el órgano que aplica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo del sindicato provincial/intercomarcal.

Composición:

El Congreso fijará su número, teniendo en cuenta los acuerdos que pueda adoptar al respecto el Consejo Federal, y elegirá a las personas que la componen.

El secretario/a general forma parte de la Comisión Ejecutiva.

Funcionamiento:

Funcionará colegiadamente, adoptando sus acuerdos por mayoría. Las reuniones serán convocadas por su Secretario o Secretaria General. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, aprobará un reglamento interno.

Funciones:

- a. Aplicar en su ámbito la política de FEAGRA-CCOO, elaborando directrices y aprobando las correspondientes propuestas de trabajo.
- b. Coordinar las actividades del Consejo y llevar a la práctica sus decisiones.
- c. Responder ante el Congreso al término de su mandato, y ante el Consejo, entre congreso y congreso.
- d. Garantizar el cobro de las cuotas, mediante las normas y criterios que se establezcan por los órganos federales y confederales.
- e. Asegurar la dirección permanente de la actividad del sindicato provincial/intercomarcal.
- f. Elaborar, para su aprobación por parte del Consejo, un plan de trabajo anual.
- g. Anualmente, se presentará para ser aprobado por el Consejo un balance de gestión en el que se deberá especificar el nivel de cumplimiento de los objetivos marcados en el programa anual.
- h. Desarrollar la gestión del presupuesto anual.
- i. En aplicación de los criterios de negociación colectiva federales, elaborará las plataformas reivindicativas de los convenios de su ámbito, participar en la negociación y decidir sobre la firma de los convenios colectivos de su ámbito, en coordinación con la federación regional o de nacionalidad.
- j. Garantizar la prestación de los servicios de asesoramiento sindical individual y colectivo.
- k. Coordinar la actividad de las secciones sindicales de su ámbito y competencia; junto con ellas garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velará por la adecuada utilización de las horas sindicales y demás derechos sindicales.
- l. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos, o en su desarrollo reglamentario, o que expresamente delegue la comisión ejecutiva de la federación regional o de nacionalidad y la Comisión Ejecutiva Federal.

d. Secretaría General

Es la persona que representa públicamente al sindicato provincial/intercomarcal en su ámbito.

Siguiendo el principio de dirección colectiva, actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo y de la Comisión Ejecutiva, y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos.

En caso de ausencia, de cualquier índole, la Comisión Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas a la Secretaría General durante el período que dure la ausencia.

Si entre congreso y congreso el secretario/a general dimitiese o falleciese, se procederá a una elección por mayoría absoluta del Consejo del sindicato provincial/intercomarcal, y si no existiese dicho órgano, del Consejo de

la federación regional o de nacionalidad. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección del secretario o secretaria general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

Las personas que ostenten la secretaría general de los sindicatos provinciales/intercomarcales, no podrán ser elegidas por más de tres mandatos consecutivos

Funciones:

- a. Presidir las reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Consejo.
- b. En nombre de la Comisión Ejecutiva, presentar el informe al Congreso, así como los informes a los Consejos.
- c. Realizar, ante la Comisión Ejecutiva, la propuesta para la distribución, entre las personas que la componen, de las actividades de trabajo y secretarías.

4. Derechos y deberes de los sindicatos provinciales/intercomarcales

- Los sindicatos provinciales/intercomarcales son responsables de la dirección sindical en su ámbito respectivo; no obstante, en aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, las estructuras de dirección federal regionales o de nacionalidad y estatal, podrán recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos.
- Con respecto a las estructuras organizativas dependientes del ámbito del sindicato provincial/intercomarcal, [secciones sindicales de su ámbito de competencia], en los casos justificados en que algún tema revista un interés sindical provincial/intercomarcal, podrá recabar su intervención y asumir la responsabilidad de dirección sindical respecto a sus distintas estructuras, orgánicas y funcionales, y relacionarse directamente con las mismas.
- Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes federales y confederales.
- Sólo podrán adquirir bienes y servicios, si se trata de gastos corrientes, dentro de sus límites presupuestarios, y de acuerdo con los manuales de procedimientos administrativos de FEAGRA-CCOO y de la CS de CCOO. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos, y en todo caso si se trata de adquisición de equipamiento/inversiones, requerirá la aprobación expresa de los órganos de dirección federales competentes.
- Poseen el derecho y el deber de participar en la elaboración de la política sindical de FEAGRA-CCOO a través de las estructuras de dirección regionales o de nacionalidad y estatales de las que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en su ámbito territorial de competencia.
- Como estructuras organizativas dependientes e integradas en FEAGRA-CCOO aceptan sus Estatutos, así como la política sindical aprobada en los congresos federales estatales y en sus estructuras de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por la Comisión Ejecutiva, el Comité de Dirección Federal y el Consejo Federal de FEAGRA-CCOO.
- Aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de FEAGRA-CCOO en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por las estructuras estatutarias competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.
- Los sindicatos provinciales/intercomarcales constituidos deberán adaptar su estructura y organización a los criterios establecidos en los presentes Estatutos, y los acuerdos que pudiera adoptar el Consejo Federal, en el plazo de seis meses.

Artículo 19. La sección sindical y el delegado/a sindical

1. Definición

La sección sindical, está compuesta por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se estará a lo dispuesto en el reglamento de secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal y las normas de desarrollo reglamentario que pudiera aprobar el Consejo Federal, complementando y concretando las normas Confederales.

2. Tipos de Secciones Sindicales

2.1. Secciones Sindicales de centro o unidad de trabajo

Integran a los afiliados y las afiliadas en un ámbito inferior al conjunto de la empresa.

2.2. Secciones Sindicales de Empresa

Integran al conjunto de afiliados y afiliadas en el ámbito del conjunto de una empresa, pudiendo ser de tipo:

- Estatal, en el caso de empresas con distribución de plantilla en más una comunidad autónoma.
- Regional: en caso de empresas que solamente cuente con plantilla en el ámbito territorial de una única comunidad autónoma.
- Provincial: en caso de empresas que solamente cuente con plantilla en el ámbito territorial de una única provincia o de una o varias comarcas.

2.3. Secciones Sindicales de Grupo Empresarial

Integran el conjunto de afiliadas y afiliados de todas las empresas de un grupo empresarial, pudiendo ser de tipo:

- Estatal, en el caso de grupos de empresas con distribución de plantilla en más una comunidad autónoma.
- Regional: en caso de grupos de empresas que solamente cuente con plantilla en el ámbito territorial de una única comunidad autónoma.
- Provincial: en caso de grupos de empresas que solamente cuente con plantilla en el ámbito territorial de una única provincia o de una o varias comarcas.

3. Dependencia orgánica

- Secciones Sindicales de ámbito superior al de una comunidad autónoma: Federación Estatal.
- Secciones Sindicales de ámbito superior al provincial y que no supere el ámbito de una comunidad autónoma: Federación regional o de nacionalidad.
- Secciones Sindicales cuyo ámbito no supere el de una provincia/comarcas: Sindicato provincial/Intercomarcal o en su defecto, Federación Regional o de nacionalidad.

En el supuesto de que una Sección Sindical de centro de trabajo o unidad de trabajo, esté integrada en otra sección sindical de ámbito superior, la dependencia orgánica de aquella será la que corresponda a la Sección Sindical del ámbito organizativo superior.

Si en un determinado ámbito territorial, no estuviera constituida la estructura federativa de la cual debería depender una determinada sección sindical, la adscripción de la misma se hará a la estructura federativa de ámbito superior que esté constituida.

Las Secciones Sindicales de Empresa y/o de Grupo Empresarial, con el fin de dar coherencia a la actuación sindical desarrollada en cada ámbito, coordinarán las actuaciones de las Secciones Sindicales en ellas integradas, siendo así mismo de aplicación preferente las normas y reglamentos de funcionamiento del ámbito organizativo superior.

En el caso de que una estructura federativa de ámbito inferior a aquella de la que dependa orgánicamente una Sección Sindical, de acuerdo con las normas anteriormente establecidas, pretenda realizar cualquier tipo de actuación sindical en la misma, deberá solicitar la oportuna autorización del órgano federativo competente.

El órgano federativo del cual dependa una Sección Sindical, podrá delegar en una estructura organizativa inferior de su ámbito la realización de cualquier tipo de actuación en la misma.

En el supuesto de que la Sección Sindical de Grupo comprenda a Secciones Sindicales de empresas que estén ubicadas en federaciones diferentes, y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Confederal de Secciones Sindicales, la coordinación entre las Secciones Sindicales requerirá el previo acuerdo de las organizaciones de rama afectadas o, en su defecto, la decisión de la Comisión Ejecutiva Confederal que, en todo caso, deberá ser informada del acuerdo de las federaciones afectadas. Cuando este supuesto se dé en el ámbito de una Comunidad Autónoma, dicho acuerdo contará con la participación efectiva de la Comisión Ejecutiva de la Unión Regional o Confederación de Nacionalidad.

4. Constitución de Secciones Sindicales

Las competencias para la constitución de secciones sindicales residen en la estructura organizativa de la cual vaya a depender orgánicamente.

Con el objetivo de poder constituir el mayor número de secciones sindicales en las empresas encuadradas en la Federación, y por razones de operatividad y optimización de recursos, los órganos competentes podrán delegar las facultades de constitución, de la siguiente forma:

- La competencia para la constitución de secciones sindicales de ámbito estatal, podrá delegarse en las federaciones regionales o de nacionalidad. La delegación recaerá en la federación regional o de nacionalidad del ámbito territorial en el que la sección sindical fije su sede.
- La competencia para la constitución de secciones sindicales de ámbito regional, podrá delegarse en los sindicatos provinciales/intercomarcales del ámbito territorial en el que las empresas/centros de trabajo estén situados.

En cualquiera de los supuestos anteriores, habrá de comunicarse a la Comisión Ejecutiva Federal la constitución efectiva de la sección sindical.

El Consejo Federal aprobará un Reglamento que regule el registro de las Secciones Sindicales, y todo lo que garantice el mejor desarrollo de lo regulado en estos Estatutos sobre Secciones Sindicales.

En caso de que una insuficiente consolidación organizativa o la falta de recursos necesarios hicieran desaconsejable la constitución de una Sección Sindical, pero se constatará la necesidad de coordinar los afiliados/das existentes en la empresa a nivel regional, se podrán elegir coordinadores o responsables en dichos ámbitos, que en cualquier caso serán elegidos por los afiliados y afiliadas del ámbito correspondiente.

5. Funciones y Competencias de las Secciones Sindicales de empresa

- a. Representar al sindicato en la empresa, en aplicación del Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- b. Desarrollar, concretar y dirigir la acción sindical en su marco de actuación, en coherencia con la política de acción sindical aprobada por FEAGRA-CCOO, implicando al conjunto de la estructura en las acciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la problemática laboral que afecte a las personas trabajadoras de su empresa.
- c. Participar directamente en las negociaciones con la empresa en los términos legal o convencionalmente establecidos. En aquellas negociaciones en que concurren elementos relacionados con los ejes estratégicos definidos por FEAGRA-CCOO, habrá de contar con la participación del órgano federal correspondiente, a través de quien o quienes ésta delegue.
- d. La Comisión Ejecutiva de la sección sindical, junto con la estructura de rama correspondiente, garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y especialmente velará por la adecuada utilización de las horas sindicales.
- e. Los miembros de la sección sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el funcionamiento del sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición del sindicato los recursos materiales, humanos y horas sindicales disponibles, en base a los criterios que se aprueben en el ámbito de FEAGRA-CCOO y de la CS de CCOO, y en especial del Código de utilización de derechos sindicales aprobado por el Consejo de la CS de CCOO.
- f. Elaborar las directrices que llevarán los miembros de FEAGRA-CCOO a los distintos órganos de representación de la empresa, participando en los mismos en los términos legalmente establecidos.
- g. Extender la afiliación, elaborar objetivos de crecimiento y estabilización, haciendo especial incidencia en la afiliación de los delegados y las delegadas elegidos/as bajo las siglas de CCOO.
- h. Participar de forma activa en los procesos electorales que afecten a su ámbito, en coordinación y bajo la dirección del órgano federal correspondiente.
- i. Garantizar la relación permanente y fluida con todas las federaciones y sindicatos de su ámbito, con la finalidad de conseguir su mejor implantación y desarrollo. Dentro de este apoyo mutuo entre federaciones, sindicatos y secciones sindicales de Empresa, es un capítulo esencial la asignación consensuada de recursos humanos y económicos, como las horas LOLS. El desacuerdo, cuando se produce, deberá ser resuelto, en última instancia, por la Comisión Ejecutiva de FEAGRA-CCOO.
- j. Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y cuantas le sean delegadas por los órganos competentes de FEAGRA-CCOO.

6. Órganos de dirección de las Secciones Sindicales

6.1. Secciones Sindicales de empresa

6.1.1. Secciones sindicales de empresa de ámbito estatal:

a. Conferencia

Es el órgano máximo de dirección, de deliberación y de decisión de la Sección Sindical y será en este marco donde se definan y concreten las políticas a desarrollar referentes a la acción sindical, organización e implantación de CCOO en el ámbito de la empresa, siendo también funciones del Plenario la elección del/la Secretario/a General y de la Comisión Ejecutiva.

Se constituirá con los delegados/das elegidos/das por los afiliados/as de los diferentes ámbitos.

Se reunirá, con carácter extraordinario, a instancias de la Comisión Ejecutiva o de 1/3 de los afiliados. Con carácter ordinario lo hará una vez, cada cuatro años.

El sistema de representación y votación será proporcional, garantizando la participación y presencia de la totalidad de las estructuras organizativas integradas en la Sección Sindical.

b. Comisión Ejecutiva

Estará formada por los miembros que elija la Conferencia de la Sección Sindical. Su número vendrá determinado por los acuerdos que pueda adoptar al respecto el Consejo Federal, en función del número de afiliados.

Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario, tendiendo a una periodicidad trimestral, como mínimo. Las competencias y funciones de la Comisión Ejecutiva serán:

1. Concretar el desarrollo de la acción sindical, organización e implantación de CCOO en la empresa, siguiendo las directrices emanadas de la Conferencia y de los órganos de dirección de la Federación Estatal de FEAGRA-CCOO.
2. Dirigir la política sindical aprobada por la Conferencia.
3. Elaborar y aprobar las normas, documentos y ponencias de la Conferencia.
4. Garantizar, junto con la Comisión Ejecutiva Federal de FEAGRA-CCOO, la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales. En tal sentido, los miembros de la Sección Sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición del sindicato, para que éste las gestione y coordine, sus horas sindicales.

c. Secretario o Secretaria General

Es el representante oficial ante la Federación Estatal de FEAGRA-CCOO de la sección sindical y será elegido por la Conferencia de la Sección Sindical.

Actúa bajo acuerdo colegiado de la Ejecutiva y de la Conferencia y podrá delegar sus funciones representativas en otros miembros de la Comisión Ejecutiva, asumiendo las siguientes competencias:

1. Representar al conjunto de afiliados/as ante la empresa, en coordinación con la estructura federal de la cual dependa orgánicamente la sección sindical.
2. Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la Comisión Ejecutiva Estatal de FEAGRA-CCOO y/o la Sección Sindical.
3. Tomar las iniciativas precisas al objeto de garantizar que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la FEAGRA-CCOO.
4. Garantizar, en su ámbito de actuación, el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical, de FEAGRA-CCOO y de la CS de CCOO.
5. Coordinar el trabajo de los/as delegados/das sindicales de la Sección Sindical.

6.1.2. Secciones sindicales de empresa de ámbito no estatal: (regional/de nacionalidad y/o provincial/intercomarcal)

- a) Conferencia.
- b) Comisión Ejecutiva.
- c) Secretario o Secretaria General.

Estos órganos de dirección estarán dotados de análogas competencias y funciones, en el ámbito de su Comunidad Autónoma, a las descritas para los órganos de las secciones sindicales de empresas estatales, con la salvedad de que los requisitos de coordinación y comunicación que con otros órganos se establecen para éstas últimas, se entenderán referidos a la Federación regional o de nacionalidad y/o provincia de su ámbito.

6.2. Secciones Sindicales de centro de trabajo o unidad de trabajo

- a) Conferencia o Asamblea de afiliados y afiliadas.
- b) Comisión Ejecutiva.
- c) Secretario o Secretaria General.

Las funciones o competencias y el funcionamiento de las Secciones Sindicales de ámbito inferior al de la Empresa serán análogos para su ámbito de actuación a lo establecido en estos Estatutos para las Secciones Sindicales de Empresas, en lo que no sean competencias exclusivas de éstos últimos.

Secciones Sindicales de Grupo de Empresas

1. Definición

La sección sindical de grupo, está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados de todas la empresas del grupo empresarial y constituye la representación del sindicato en dicho ámbito.

2. Competencias para la constitución

La constitución de estas secciones sindicales será decidida por la Comisión Ejecutiva de FEAGRA-CCOO, oídas las secciones sindicales de empresa. En todo caso, cuando exista convenio colectivo del grupo de empresas, se promoverá la constitución de dicha sección sindical de grupo.

3. Funciones, competencias, órganos de dirección y organización de la sección sindical de grupo

Les será de aplicación todo lo regulado en nuestros Estatutos para las Secciones Sindicales de Empresa.

Normas sobre las reuniones de los órganos

Las reuniones de todos los órganos de dirección de las secciones sindicales, con el orden del día, deberán ser comunicadas a la Comisión Ejecutiva de su ámbito de encuadramiento de FEAGRA-CCOO, en la persona del miembro de la misma que esta designe, a efectos de posibilitar la asistencia, si se considera necesario, de este o en quien delegue.

En el caso de las Secciones Sindicales de centro de trabajo o unidad de trabajo, la comunicación de las reuniones de los órganos, deberá trasladarse también a la Sección Sindical de empresa en que esté integrada, en su caso.

Delegados y delegadas sindicales

En todas las empresas y, en su caso, centros de trabajo en los que en aplicación de la LOLS se regule la existencia de estos/as delegados/as, así como cuando su existencia derive de convenio colectivo o pactos con las empresas, las secciones sindicales procederán a su elección. Dicha elección deberá realizarse de forma directa por parte de todas las personas afiliadas de su ámbito de representación.

Son funciones de los delegados y las delegadas sindicales:

- a) Aplicar y ejecutar los acuerdos de la sección sindical, de FEAGRA-CCOO y de la CS de CCOO en el ámbito correspondiente, respondiendo de su labor ante la sección sindical y ante el secretario o secretaria general de la misma.

- b) Ejercer cuantas funciones y derechos le otorgue la legislación vigente y los convenios colectivos.

Artículo 20. Responsabilidad de FEAGRA-CCOO

1. FEAGRA-CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las estructuras organizativas listadas en el artículo 16 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes. Tampoco responderá si se hubieran excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos federales competentes.
2. FEAGRA-CCOO no responderá de la actuación sindical de las Federaciones regionales o de nacionalidad y de los sindicatos provinciales o Intercomarcales en éstas integradas, y adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 20.5 y 37 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la Federación Estatal.
3. FEAGRA-CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la FEAGRA-CCOO pudiera adoptar al respecto.

Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las estructuras organizativas integradas en FEAGRA-CCOO

El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de FEAGRA-CCOO, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

El procedimiento y sanciones aplicables en estos supuestos serán los establecidos en los Estatutos de la CS de CCOO y su desarrollo reglamentario y los que, en su defecto o de forma complementaria, se pudieran acordar para el ámbito de FEAGRA-CCOO por los órganos competentes.

Sanciones en orden a la gravedad de las faltas:

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en el determinadas.
- b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas para componer la Comisión Gestora, que deberá estar integrada, al menos, por una persona integrante del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho período y hasta la celebración del Congreso, quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el Congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo

Por faltas graves:

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

b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.

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

Por faltas leves:

a) Amonestación interna. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.

Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las comisiones de garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.

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

Artículo 22. Autodisolución de los órganos

1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de estructuras organizativas integradas en FEAGRA-CCOO., la Ejecutiva de ámbito inmediatamente superior, designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano, la cual convocará un Congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la nueva dirección para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó la dirección provisional. Durante el período de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus integrantes derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.

2. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.

3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidas las personas elegidas directamente en el Congreso menos de la mitad.

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

Artículo 23. Acuerdos de los órganos

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

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

Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a quienes forman parte del órgano que las adopta y les obligan en su aceptación, así como a la afiliación del ámbito afectado.

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN FEAGRA-CCOO

Artículo 24. Integración en FEAGRA-CCOO

1. La solicitud de integración de una organización en FEAGRA-CCOO deberá instarse a la Ejecutiva Federal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Federal.
2. La integración en FEAGRA-CCOO por parte de cualquier organización sindical, supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de FEAGRA-CCOO y la CS de CCOO Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 19.1 de los Estatutos Confederales.

Artículo 25. Formas especiales de asociación a FEAGRA-CCOO

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a FEAGRA-CCOO El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Federal Estatal a instancias de la Ejecutiva Estatal.
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a FEAGRA-CCOO que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo Federal a instancias de la Ejecutiva Federal.

En los supuestos de fusiones entre organizaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de los Estatutos Confederales.

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

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE FEAGRA-CCOO

Artículo 26. Órganos de dirección, y cargos de representación de FEAGRA-CCOO

1. Los órganos de dirección de FEAGRA-CCOO son:

- a) El Congreso Federal.
- b) La Conferencia Federal.
- c) El Consejo Federal.
- d) El Comité de Dirección Federal.
- e) La Ejecutiva Federal.

2. El cargo de representación de la Federación Agroalimentaria de CCOO es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.

Artículo 27. Congreso Federal

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

a) Composición:

El Congreso Federal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva Federal y, por las Federaciones Regionales y de Nacionalidad, y en el caso de no estar constituida la Federación de Nacionalidad o Región, los Sindicatos provinciales/intercomarcales, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Federal serán elegidos según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

b) Funcionamiento:

1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.
2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Federal por mayoría absoluta o lo soliciten las estructuras organizativas federales regionales o de nacionalidad que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.
3. El congreso ordinario será convocado, al menos, con seis meses de antelación; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso.
4. Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de la definición de principios de FEAGRA-CCOO.
5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso así como la articulación del proceso congresual será establecida por el Consejo Federal, en concordancia con las normas congresuales aprobadas por la CS de CC.OO.

c) Funciones y competencias.

1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de FEAGRA-CCOO

2. Aprobar y modificar el programa de FEAGRA-CCOO

3. Aprobar y modificar los Estatutos de FEAGRA-CCOO.

4. Aprobar la composición del Consejo Federal.

5. Elegir al Secretario o Secretaria General de FEAGRA-CCOO., mediante sufragio libre y secreto.

6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de FEAGRA-CCOO, mediante sufragio libre y secreto.

7. Elegir a la Ejecutiva Federal mediante sufragio libre y secreto.

8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de FEAGRA-CCOO y/o su fusión con otra organización sindical.

9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

Artículo 28. Las Conferencias Federales

Entre Congreso y Congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal, se considere oportuno por el Consejo Federal, podrán convocarse conferencias federales para debatir y establecer la posición de la Federación con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la Federación Agroalimentaria de CCOO en la línea de lo aprobado en los Congresos Federales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de FEAGRA-CCOO. y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Federal, ni el de la CS de CCOO.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Federal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Federal y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del Consejo Federal. Los delegados y las delegadas se elegirán en su estructura respectiva.

Artículo 29. El Consejo Federal

El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección entre Congreso y Congreso.

a) Composición.

El Consejo Federal estará compuesto por:

- El Comité de Dirección Federal, incluido el Secretario o Secretaria General de FEAGRA-CCOO.
- El resto estará compuesto por los representantes de las federaciones regionales y de nacionalidad y en el supuesto de que no estuviesen constituidas, por los de los Sindicatos Provinciales/Intercomarcales elegidos en sus respectivos Congresos y/o Consejos, en proporción directa a las cotizaciones previstas en el artículo 27.a) y de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de los presentes Estatutos. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo Federal con los mismos criterios anteriores.

El Consejo Federal, a propuesta de la Ejecutiva Federal, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a miembros de la Federación Agroalimentaria de CCOO, cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo Federal será convocado por el Comité de Dirección Federal 3 veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo Federal.

En este último caso deberá celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

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

c) Funciones y competencias:

1. Discutir y decidir sobre la política general de FEAGRA-CCOO entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por el Comité de Dirección Federal y la Ejecutiva Federal.
2. Convocar el Congreso Federal. Aprobar las normas que regulan en proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias.
3. Aprobar anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva Federal y del Comité de Dirección Federal.
4. Aprobar anualmente los planes de trabajo federales y los balances de actividad.
5. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las organizaciones sindicales que así lo soliciten.
6. Conocerá anualmente los informes sobre sus actividades elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las mismas.
7. El Consejo Federal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a las y los integrantes de la Ejecutiva Federal, entre Congreso y Congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100 elegidos en el Congreso Federal.
8. Convocar las Conferencias Federales.
9. Aprobar, por mayoría absoluta, los siguientes reglamentos
 - a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo Federal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.
 - b) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.
 - c) Los que el propio Consejo Federal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
10. Adaptar los Estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de resoluciones judiciales firmes.
11. Modificar y adecuar los presentes estatutos, en el supuesto de que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales, en el plazo máximo de 6 meses desde la celebración del X Congreso Confederal.
12. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

Artículo 30. El Comité de Dirección Federal

El Comité de Dirección Federal es el órgano de dirección con participación de las Secretarías Generales de las organizaciones federadas que junto a la Ejecutiva Federal llevan a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo Federal.

a) Composición.

El Comité de Dirección Federal estará compuesto por:

1. El Secretario o Secretaria General.
2. La Comisión Ejecutiva Federal.
3. Los Secretarios y Secretarías Generales de las Federaciones Regionales y de Nacionalidad.

b) Funcionamiento:

1. El Comité de Dirección Federal funcionará colegiadamente convocado por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
2. Responderá ante el Consejo Federal.
3. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.

c) Funciones y competencias:

1. Definir los objetivos de la política sindical en especial a lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva.
2. Coordinar y realizar el seguimiento al dialogo social en las diferentes Comunidades Autónomas.
3. Aprobar las políticas organizativas, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre las distintas estructuras organizativas.
4. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de las estructuras organizativas,
5. Realizar el seguimiento a los planes de trabajo Federales
6. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 31. La Comisión Ejecutiva Federal

La Comisión Ejecutiva Federal es el órgano de dirección de FEAGRA-CCOO que lleva a la práctica las decisiones y directrices aprobadas por el Congreso, Consejo Federal y el Comité de Dirección Federal.

a) Composición:

El Congreso Federal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la Comisión de Candidaturas y de conformidad con el Reglamento del propio Congreso Federal.

Se asegurará un tiempo mínimo **de tres años** de afiliación para poder formar parte de la Ejecutiva Federal.

b) Funcionamiento:

1. La Ejecutiva Federal funcionará colegiadamente convocada por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

3. Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la Comisión Ejecutiva y del Comité de Dirección Federal.
4. Sus integrantes podrán participar por delegación de la misma, en las reuniones de cualquiera de los órganos de las estructuras organizativas integradas en la Federación Agroalimentaria de CC.OO., de lo que serán informadas las estructuras intermedias.
5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, tendrá un reglamento interno.
6. Responderá ante el Congreso al término de su actuación, y ante el Consejo Federal entre Congreso y Congreso, así como ante el Comité de Dirección Federal.

c) Funciones y competencias:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Federal y el Congreso, asegurando la dirección permanente de la actividad de FEAGRA-CCOO, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Federal.
2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de FEAGRA-CCOO.
3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de FEAGRA-CCOO.
4. Coordinar las actividades del Consejo Federal, del Comité de Dirección Federal, de las secretarías y de los servicios técnicos de FEAGRA-CCOO.
5. Mantener contactos periódicos con las estructuras organizativas federales.
6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de FEAGRA-CCOO.
7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de FEAGRA-CCOO.
8. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama entre afiliados y afiliadas de otro ámbito territorial de rama distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada.
9. Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las estructuras organizativas federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.
10. Potenciar a las Secretarías de Juventud.
11. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 32. Secretario o Secretaria General de FEAGRA-CCOO

- a) Es quien representa legal y públicamente a la FEAGRA-CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Federal, del Comité de Dirección Federal y de la Ejecutiva Federal, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de FEAGRA-CCOO.
- b) Tendrá las facultades que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Federal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.

- c) Podrá delegar y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de FEAGRA-CCOO.
- d) En caso de ausencia, la Ejecutiva Federal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia.
- e) Si, entre congreso y congreso, el Secretario o Secretaria General de FEAGRA-CCOO dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Federal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario o Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.
- f) Presidirá las reuniones del Consejo Federal, del Comité de Dirección Federal y de la Ejecutiva Federal.
- g) El Secretario o Secretaria General no podrá ser elegido por más de tres mandatos.
- h) Presentará el informe al Congreso Federal en nombre del Consejo Federal, e informes periódicos al Consejo Federal en nombre del Comité de Dirección Federal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

Artículo 33. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la Federación Agroalimentaria de CCOO

La condición de integrante de la Ejecutiva de FEAGRA-CC.OO. o de responsable directo de una Secretaría Federal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, Alcaldesa, Concejál o Concejala.
- Representante de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Representante de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- Integrante del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Integrante de Juntas Generales y/o instituciones provinciales, Presidente, Presidenta, consejero o consejera de Cabildo Insular.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- La Secretará General de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- Integrantes de Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser el representante nombrado por FEAGRA-CCOO.

Ser responsable de una secretaría federal de FEAGRA-CCOO será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma, con excepción de las secciones sindicales.

Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse como candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados, no podrán hacer uso de la responsabilidad que ostenten o hayan ostentado en cualquier órgano de dirección en la propaganda electoral.

El desempeño del cargo de Secretario o Secretaria General o con responsabilidades directas a nivel de Secretarías de FEAGRA-CCOO en cualquiera de sus ámbitos, con excepción de las secciones sindicales, al ser elegido en un ámbito superior al mismo nivel de cargos deberá elegir entre permanecer en su actual cargo o el nuevo al que ha tenido acceso.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 34. La Comisión de Garantías de la Federación Agroalimentaria de CCOO

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la FEAGRA-CCOO. sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección federales.
2. La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Federal y estará compuesta al menos por cinco titulares, siempre en número impar, y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, formar parte de los órganos de la FEAGRA-CCOO ni de su estructura organizativa. Las y los integrantes electos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente Congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. Igualmente elaborará anualmente un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Federal y que se publicará en los órganos de expresión federales.
3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de alguna persona titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva una suplente. Si la vacante fuera definitiva, pasará a ser titular.

En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso, podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo Federal.
4. Las resoluciones y decisiones de la Comisión de Garantías de FEAGRA-CCOO tienen carácter ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documentación completa, son recurribles por órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de Garantías de la C.S. de CCOO.
5. La Comisión de Garantías de FEAGRA-CCOO se dotará de un reglamento para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas que aprobará el Consejo Federal.
6. La Comisión de Garantías de FEAGRA-CCOO es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de FEAGRA-CCOO.
7. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
8. Se requerirá un tiempo **mínimo de cuatro años de afiliación** para poder formar parte de la Comisión de Garantías.
9. Las estructuras organizativas integradas en FEAGRA-CCOO no constituirán Comisiones de Garantías en su ámbito, siendo la Comisión de Garantías Federal la que entienda de cuantos asuntos puedan suscitarse en relación a lo expuesto en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y (Financiero) de la Federación Agroalimentaria de CCOO

1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de FEAGRA-CCOO.
2. Será elegida por el Congreso Federal, estará compuesta por cinco integrantes titulares y dos suplentes, que no podrá, a su vez, formar parte de los órganos de FEAGRA-CCOO ni de su estructura organizativa. Los y las integrantes electos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente

Congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de FEAGRA-CCOO Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de FEAGRA-CCOO.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.
4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo Federal.
5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier estructura organizativa de la federación, así como a solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito federal. De igual manera, la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrá establecer criterios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías a las que se sometan las estructuras organizativas federales, independientemente de los que sean obligatorios por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.
6. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas, preservando cada Comisión su ámbito competencial.
7. Revisará los estados de cuentas federales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo federal.
8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Federal, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Control constituidas.
9. Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, se hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de FEAGRA-CC.OO., o cualquiera de sus estructuras organizativas, como consecuencia de actuaciones irregulares en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de responsabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada.
10. Se requerirá un tiempo **mínimo de cuatro años de afiliación** para poder formar parte de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.
11. Las estructuras organizativas integradas en la Federación Agroalimentaria no constituirán Comisiones de Control Administrativo y Financiero en su ámbito, siendo la Comisión Administrativo y Financiero Federal la que entienda de cuantos asuntos puedan suscitarse en relación a lo expuesto en el apartado 1 de este artículo.

VII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de la Federación Agroalimentaria de CCOO

La acción sindical de FEAGRA-CCOO se acuerda por los órganos de dirección federales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada estructura organizativa en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la Federación.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Federal y, en su defecto, por el Comité de Dirección Federal:

- a) Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de FEAGRA-CCOO, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.
- b) Aquéllas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión estatal.

VIII. FUNDACIONES, SERVICIOS TÉCNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL

Artículo 37. Fundaciones de FEAGRA-CCOO

FEAGRA-CCOO podrá crear Fundaciones, con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y FEAGRA-CCOO para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

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

La Federación Agroalimentaria de CCOO, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera., tanto para los trabajadores y trabajadoras afiliados como para quienes no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

Art. 39. Patrimonio documental de la Federación Agroalimentaria de CCOO

El patrimonio documental de FEAGRA-CCOO está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por los distintos órganos de FEAGRA-CCOO y de sus estructuras organizativas dependientes, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. FEAGRA-CCOO.

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 40. Principios de la actuación económica

La actividad económica de FEAGRA-CCOO y de sus estructuras organizativas dependientes, salvo las Secciones Sindicales, se desarrollará de acuerdo con las siguientes pautas:

- FEAGRA-CCOO tendrá autonomía de gestión, económica y de patrimonio, dentro de sus recursos propios, y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los Estatutos Federales y Confederales, y los acuerdos que, en su desarrollo, adopten los órganos competentes. Dicha autonomía implica la capacidad para aprobar sus presupuestos, que incluirán los de las estructuras organizativas en que se articule. Presentará, conjuntamente con sus presupuestos y cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas estructuras organizativas que las integran.
- Las estructuras organizativas dependientes de FEAGRA-CCOO no tendrán autonomía de gestión económica y de patrimonio.

Gestión presupuestaria: El presupuesto de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

En el marco de los presupuestos aprobados FEAGRA-CCOO junto con las organizaciones territoriales correspondientes podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso de los órganos ejecutivos correspondientes, la gestión presupuestaria de todas o algunas de sus organizaciones, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras o la realización de actividades conjuntas.

Gestión no lucrativa: Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada, se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de FEAGRA-CCOO, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquéllos a reparto de beneficios, en ninguna de sus formas.

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

Información y transparencia: FEAGRA-CCOO está obligada al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:

- a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.
- b) Disponer de:
 1. Un Registro contable que permita confeccionar un balance de situación y una cuenta de resultados, así como cualquier otro estado contable al que obliguen las normas de adaptación para entidades sin ánimo de lucro en aspectos contables.
 2. Un Registro de afiliados y afiliadas.
 3. Registro de delegados, delegadas y personal sindical.
 4. Un Registro de apoderamientos.

Cualquier empresa, entidad u organismo que realice trabajos para FEAGRA-CC.OO deberá cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

Artículo 41. Patrimonio y financiación de FEAGRA-CCOO

Los recursos y bienes propios de FEAGRA-CCOO están integrados por:

1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados y afiliadas que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo Federal conforme a los acuerdos confederales.
2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquélla se ejerza mediante representación nominal delegada.
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la FEAGRA-CCOO así como de las asociaciones, sociedades o servicios dependientes de FEAGRA-CCOO.
7. Los ingresos procedentes de la venta de publicaciones y prestaciones de servicios.

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

La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a la FEAGRA-CCOO. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las estructuras organizativas dependientes de FEAGRA-CCOO para la aceptación de ingresos, su gestión y formalización provenientes de empresas mercantiles de ámbito pluriregional, que serán patrimonio de FEAGRA-CCOO y formarán parte de los recursos propios de la Federación Agroalimentaria, gestionándolos vía presupuestos anuales.

Artículo 42. Balance y presupuesto de FEAGRA-CCOO

Anualmente, el Comité de Dirección Federal, a propuesta de la Ejecutiva Federal, presentará al Consejo Federal las cuentas anuales, para su aprobación.

FEAGRA-CCOO podrá establecer en sus presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente, y serán publicados para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas.

Todas las estructuras organizativas que integran FEAGRA-CCOO, tienen la obligación de elaborar presupuestos equilibrados, cuentas anuales, para la confección del Presupuesto Consolidado Federal.

FEAGRA-CCOO y sus estructuras organizativas referidas en el artículo 16, salvo las secciones Sindicales, podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al manual de procedimientos administrativos y contables federal y confederal.

Artículo 43. Ordenamiento de la gestión económica

El Consejo Federal, para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones federadas aprobará:

1. El importe, periodicidad y formas de abono de la cuota, así como los complementos a la misma que se propongan para sus afiliaciones, o de secciones sindicales concretas.
2. Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, de obligada aplicación en el conjunto de las estructuras organizativas que integran la FEAGRA-CCOO.
3. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.
4. El presupuesto y las cuentas anuales de FEAGRA-CCOO.
5. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica.
6. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
7. Los proyectos de iniciativa económica de FEAGRA-CCOO.
8. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad de la FEAGRA-CCOO.
9. Los proyectos de iniciativa económica de FEAGRA-CCOO.

Artículo 44. La actividad mercantil y fundacional

FEAGRA-CCOO. podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto federal y confederal de CCOO. Su aprobación corresponde al Consejo Federal previo informe favorable del Consejo Federal.

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

Artículo 45. Obligaciones de las organizaciones integradas en FEAGRA-CCOO

Todas las estructuras organizativas dependientes de FEAGRA-CCOO, salvo las secciones sindicales, elaborarán anualmente unos presupuestos de gastos e ingresos equilibrados, y una cuenta de resultados, que deberán ser remitidos a la Comisión Ejecutiva de la estructura organizativa superior, así como a la Secretaría de Finanzas Federal. A través de los mecanismos contemplados en el Comité de Dirección Federal, se podrán realizar las auditorias que se estimen oportunas en el conjunto de las estructuras organizativas dependientes.

El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.

FEAGRA-CCOO arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros derivados de condiciones objetivas.

Artículo 46. Personal al servicio de FEAGRA-CCOO

Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para la realización exclusiva de tareas no sindicales, que presten sus servicios a FEAGRA-CCOO se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del Reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo Confederal.

Este reglamento recogerá las formas de selección de las personas, con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia. FEAGRA-CCOO promoverán una política activa de integración en las plantillas de personas con discapacidad.

Asimismo, quienes se dediquen preponderantemente a tareas sindicales no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y que desempeñan, entre otras actividades, las que a continuación se enumeran no tendrán una relación laboral con la organización sindical que las retribuya, compense y las dé de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, sino que mantendrán una relación de mandato o de asociación sindical, y no laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 37/2006 que declara incluidos a responsables sindicales en la acción protectora del Régimen General de Seguridad Social.

Según lo establecido en el estatuto de sindicalistas de CCOO, estas personas no incluidas en la relación laboral con el Sindicato sino que mantienen una relación de mandato congresual son las que se dedican preponderantemente a tareas típicamente sindicales de atención a la afiliación, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en EREs, elaboración de plataformas reivindicativas, entre otras, etc., aun cuando no formen parte de ejecutivas u órganos de dirección regulares de CCOO.

X. DISOLUCIÓN DE FEAGRA-CCOO

Artículo 47. Disolución de FEAGRA-CCOO

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de FEAGRA-CCOO.

Su patrimonio bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión con otra/s federación/es en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

ANEXO I: A LOS ESTATUTOS DE LA FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CCOO APROBADO EN EL CONGRESO FEDERAL, Facultades del Secretario o Secretaria General

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

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o captar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

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

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

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

Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o

para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

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

Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos, Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, Convenios Colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio para las Administraciones Públicas, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Ministerio de Cultura, así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de la CS de CCOO, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretario o Secretaria General en estos Estatutos.

ANEXO II: SECTORES Y SUBSECTORES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE LA FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CCOO (SEGÚN CNAE 2009)

Los sectores de actividades incluidos en el ámbito de FEAGRA-CCOO, que podrán ser ampliados por el Consejo Federal, son los siguientes:

- 01.11 Cultivo de cereales (excepto arroz), leguminosas y semillas oleaginosas.
- 01.12 Cultivo de arroz.
- 01.13 Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos.
- 01.14 Cultivo de caña de azúcar.
- 01.15 Cultivo de tabaco.
- 01.16 Cultivo de plantas para fibras textiles.
- 01.19 Otros cultivos no perennes.
- 01.21 Cultivo de la vid.
- 01.22 Cultivo de frutos tropicales y subtropicales.
- 01.23 Cultivo de cítricos.
- 01.24 Cultivo de frutos con hueso y pepitas.
- 01.25 Cultivo de otros árboles y arbustos frutales y frutos secos.
- 01.26 Cultivo de frutos oleaginosos.
- 01.27 Cultivo de plantas para bebidas.
- 01.28 Cultivo de especias, plantas aromáticas, medicinales y farmacéuticas.
- 01.29 Otros cultivos perennes.
- 01.30 Propagación de plantas.
- 01.41 Explotación de ganado bovino para la producción de leche.
- 01.42 Explotación de otro ganado bovino y búfalos.
- 01.43 Explotación de caballos y otros equinos.
- 01.44 Explotación de camellos y otros camélidos.
- 01.45 Explotación de ganado ovino y caprino.
- 01.46 Explotación de ganado porcino.
- 01.47 Avicultura.
- 01.49 Otras explotaciones de ganado.
- 01.50 Producción agrícola combinada con la producción ganadera.
- 01.61 Actividades de apoyo a la agricultura.
- 01.62 Actividades de apoyo a la ganadería.
- 01.63 Actividades de preparación posterior a la cosecha.
- 01.64 Tratamiento de semillas para reproducción.
- 01.70 Caza, captura de animales y servicios relacionados con las mismas.
- 02.10 Silvicultura y otras actividades forestales.
- 02.30 Recolección de productos silvestres, excepto madera.
- 02.40 Servicios de apoyo a la silvicultura.
- 03.21 Acuicultura marina.
- 03.22 Acuicultura en agua dulce.
- 10.11 Procesado y conservación de carne.
- 10.12 Procesado y conservación de volatería.
- 10.13 Elaboración de productos cárnicos y de volatería.
- 10.21 Procesado de pescados, crustáceos y moluscos.
- 10.22 Fabricación de conservas de pescado.
- 10.31 Procesado y conservación de patatas.
- 10.32 Elaboración de zumos de frutas y hortalizas.
- 10.39 Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas.
- 10.42 Fabricación de margarina y grasas comestibles similares.
- 10.43 Fabricación de aceite de oliva.
- 10.44 Fabricación de otros aceites y grasas.

- 10.52 Elaboración de helados.
- 10.53 Fabricación de quesos.
- 10.54 Preparación de leche y otros productos lácteos.
- 10.61 Fabricación de productos de molinería.
- 10.62 Fabricación de almidones y productos amiláceos.
- 10.71 Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería.
- 10.72 Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración.
- 10.73 Fabricación de pastas alimenticias, cuscús y productos similares.
- 10.81 Fabricación de azúcar.
- 10.82 Fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería.
- 10.83 Elaboración de café, té e infusiones.
- 10.84 Elaboración de especias, salsas y condimentos.
- 10.85 Elaboración de platos y comidas preparados.
- 10.86 Elaboración de preparados alimenticios homogeneizados y alimentos dietéticos.
- 10.89 Elaboración de otros productos alimenticios n.c.o.p.
- 10.91 Fabricación de productos para la alimentación de animales de granja.
- 10.92 Fabricación de productos para la alimentación de animales de compañía.
- 11.01 Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas.
- 11.02 Elaboración de vinos.
- 11.03 Elaboración de sidra y otras bebidas fermentadas a partir de frutas.
- 11.04 Elaboración de otras bebidas no destiladas, procedentes de la fermentación.
- 11.05 Fabricación de cerveza.
- 11.06 Fabricación de malta.
- 11.07 Fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas.
- 12.00 Industria del tabaco.
- 81.30 Actividades de jardinería.



federación agroalimentaria

www.agroalimentaria.ccoo.es