



FICA
Industria,
Construcción y Agro



RESOLUCIONES

Congreso Constituyente
Madrid, 12 y 13 de mayo de 2016



UNIDOS

HACIENDO FUTURO

ÍNDICE

Resoluciones del Congreso Constituyente



FICA
Industria,
Construcción y Agro



ÍNDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	9
EL SINDICATO Y LA POLÍTICA ORGANIZATIVA	15
EL SINDICATO	15
-El papel del Sindicato en España	15
-La situación de los Sindicatos en España	15
LA FEDERACIÓN EN EL SIGLO XXI	15
EL SINDICALISMO EN LA SOCIEDAD ACTUAL	15
EL SINDICALISMO QUE DESARROLLAMOS	17
-Sindicato para todos	17
-Implicado en todos los temas	17
-Independiente y democrático	17
-Involucrado en el contexto europeo y mundial	18
LOS RETOS QUE ENFRENTAMOS	18
-Construir un Sindicato para todos: Aumentar la afiliación	18
-Ser organizaciones activas	19
-Profundizar en la democracia interna	19
-Continuar adecuando nuestros medios de actuación	19
-Europa: nuestro ámbito natural de actuación	19
-Profundizar en la actuación fuera de las empresas	20
-Poner en valor los Sindicatos	20
COMPOSICIÓN SECTORIAL	21
LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NUESTRA FEDERACIÓN	21
NEGOCIACION COLECTIVA	22
-Estructura de la Negociación Colectiva	24
-Vigencia y ultractividad de los convenios	25
-Nuevos ámbitos de negociación	25
-Desarrollar la negociación colectiva con las personas trabajadoras de nuestros sectores	26
CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	26
-Política retributiva y estructura salarial	26
-Reordenación y reducción del tiempo de trabajo	29
-Contratación y estabilidad en el empleo	30
-Subcontratación	32
-Igualdad de oportunidades	33
-Derechos sindicales y de participación	35
-Protección de la representación sindical	36
-Seguridad Social y Modelo de Previsión Social Complementaria	44
HERRAMIENTAS PARA AGILIZAR Y ADMINISTRAR LO PACTADO	45
-Comisiones Paritarias	46
-Solución Extrajudicial de Conflictos	47
EMPRESAS MULTISERVICIOS Y AUXILIARES	47
-Industria Auxiliar	48
PROCESOS DE RESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	49
-Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)	50
-Protocolo Sindical de Actuación	51

-Prejubilaciones, Jubilaciones anticipadas y parciales	52
-Alternativas en los procesos de ajuste de plantillas	53
-Planes de recolocación	53
UNA POLITICA INDUSTRIAL PARA EL PROGRESO	54
CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA INDUSTRIA	55
-Competitividad de la pequeña y mediana empresa (PYMES)	55
-Inversión en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)	55
-Internacionalización	56
-Financiación	56
-Fiscalidad	57
-Logística e infraestructuras	57
-Política Energética	58
POLITICA INDUSTRIAL EN LA EMPRESA	58
DIÁLOGO SOCIAL POR LA INDUSTRIA	62
APUESTA INSTITUCIONAL POR LA INDUSTRIA	63
A NIVEL NACIONAL	63
A NIVEL EUROPEO:	63
DIGITALIZACIÓN DE LA INDUSTRIA Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL EMPLEO	65
RELEVANCIA DE LA ACTIVIDAD AGRARIA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA Y EN LA SOCIEDAD	66
-Propuestas sindicales	67
OTRAS INICIATIVAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL	68
SALUD LABORAL	68
-Políticas de Salud Laboral	69
-Una necesaria llamada a la negociación colectiva	71
-Las mutuas y la acción sindical cotidiana	72
-Nuestra participación activa en la gestión pública de determinadas obras y servicios	73
-Participación institucional en prevención de riesgos laborales	73
-En el ámbito propio de la empresa	74
-Protocolo de actuación de la Federación en los supuestos de accidentes mortales o accidentes múltiples de gravedad	75
-Consideraciones finales	76
POLÍTICAS DE IGUALDAD	77
-Eliminación de la brecha salarial	77
-Planes de igualdad.....	78
-No Discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género (gays, lesbianas y transexuales)	78
-La participación de la mujer en nuestra Federación	79
-Las personas trabajadoras/as con discapacidad	79
POLÍTICA DE JUVENTUD	80
MIGRACIÓN	82
-Objetivos fundamentales	82
-Trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente	84
FORMACIÓN	85
-Planes de referencia sectorial	86
-Formación Profesional y Negociación Colectiva	87

MEDIO AMBIENTE	88
-Cambio Climático y comercio de emisiones de Gases de Efecto Invernadero	90
-Gestión de los residuos	91
-Medio ambiente y negociación colectiva	91
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)	94
INTERNACIONAL	96
CONTEXTO ACTUAL	96
RETOS FUNDAMENTALES	97
-Europa	98
-La acción sindical de los comités de empresa europeos	100
-El fortalecimiento de las políticas sectoriales europeas	102
EL ESCENARIO GLOBAL	102
ACTIVIDAD SECTORIAL INTERNACIONAL	103
POLÍTICA DE COMUNICACIÓN	106
IDENTIDAD CORPORATIVA: POTENCIAR NUESTRA IMAGEN	109
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PARA HACERNOS FUERTES	110
HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN TRADICIONAL	111
-Medios de comunicación	111
-Comunicados o Notas de Prensa	112
-Ruedas de Prensa	113
-Agenda de la Comunicación	113
-Una revista como medio de comunicación oficial	113
-Propaganda y publicaciones	114
-La web de la Federación	115
-Web TV	116
-Resumen de Prensa y Hemeroteca	116
-Correo electrónico (E mail)	116
-SMS (Short Messages Standar –Servicio de Mensajes Cortos)	116
-Grupos de Whatsapp	117
-Videoconferencias	117
-Fortalecimiento de la red de comunicación	117
FORMACIÓN PARA COMUNICAR MEJOR	118
PROYECCIÓN INTERNACIONAL	119
MANUAL DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA PARA SER MÁS EFICACES	119
PLAN DE COMUNICACIÓN FEDERAL: UN MÉTODO A SEGUIR	119
PLURALIDAD LINGÜÍSTICA	119
POLÍTICA ORGANIZATIVA	121
POLÍTICA ORGANIZATIVA	123
-I.-Afiliación: Base y soporte del Sindicato	123
-II.-Representación para defender a los trabajadores	134
-III.-Formación Sindical	139
-IV.-Estructura Territorial de la Federación Estatal	140
-V.-Organización jurídica, administrativa y fiscal. Recursos y presupuestos	146
-VI.-Fundaciones y/o Entidades	152
NORMATIVA INTERNA	155
I.-ÓRGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL	157
-A.-El Congreso	157

-B.-El Comité	160
-C.-La Comisión Ejecutiva	163
-D.-Las Comisiones Gestoras	166
-E.-El Consejo	167
-F.-La Comisión de Garantías Federal	167
-G.-La Comisión de Control Económico Federal	168
II.-REGLAMENTOS DE FUNCIONAMIENTO	170
-A.-Reglamento del Comité Federal	170
-B.-Reglamento de la Comisión Ejecutiva Federal	173
-C.-Reglamento de la Sección Sindical	175
-D.-Reglamento de la Sección Sindical Estatal	182
-E.-Reglamento del Comité Electoral	191
-F.-Reglamento de la ATP	193
-G.-Reglamento ATC	195
-H.-Reglamento Federaciones de Comunidad Autónoma	197
ESTATUTOS Y RESTO DE NORMAS	199
I.-ESTATUTOS	200
II.-NORMAS DE GARANTÍAS	235
III.-REGLAMENTO DE CONGRESOS	245
ANEXOS	255
ANEXO I.-FACULTADES DEL SECRETARIO GENERAL	257
ANEXO II.-CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (C.N.A.E.-2009)	259
ANEXO III.-ESTRUCTURA Y REGLAMENTO SECTORIAL	271

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Resoluciones del Congreso Constituyente



FICA
Industria,
Construcción y Agro



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En el XVII Congreso de UGT, celebrado en 1932, se adoptaron decisiones de gran trascendencia para el futuro de la Organización. En dicho Congreso se estableció un nuevo modelo organizativo, basado en Federaciones o Sindicatos Nacionales de Industria, las cuales serían las únicas que acudirían a los Congresos de UGT con voz y voto, dejando atrás un sistema basado en oficios o profesiones, para adaptarse así a los cambios en el sistema productivo y para poder atender mejor las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

En esta misma línea, en 2016 se continuará con el proceso de modernización y simplificación del modelo organizativo vigente, realizado para adaptar las Federaciones a una realidad cambiante y a una nueva situación del sindicato. Realidad en la que, entre otros aspectos, se intensifican las interrelaciones entre empresas y entre sectores, lo que aconseja congregarse en una única Federación, estructurada en sectores, aquellas actividades que intervienen en el conjunto de la cadena de valor, para poder mantener una presencia y acción sindical coherente, ajustada a las necesidades, y ofrecer a los trabajadores y trabajadoras soluciones homogéneas a problemas similares.

Por otro lado, el mencionado XVII Congreso adoptó formalmente una Declaración de Principios, que recoge los principios y objetivos que UGT persigue desde su constitución en 1888. A pesar de los años transcurridos y de los cambios en las condiciones económicas, políticas y sociales, están plenamente vigentes sus mensajes esenciales. Así, hace referencia al respeto a la más amplia libertad de pensamiento; a la necesidad de una conciencia de clase; de una mayor mentalidad crítica frente a los hechos y contradicciones del sistema capitalista y a las enseñanzas inculcadas por las clases dirigentes; así como a la necesidad de reforzar la acción colectiva para conseguir los objetivos del movimiento obrero.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La clase trabajadora organizada

11

DECLARA

Que la forma de producción actual se caracteriza por la existencia de dos categorías o agrupaciones de clase: capitalistas (dueños o poseedores de los instrumentos de trabajo y usufructuarios de los modos de producción) y trabajadores (asalariados que crean en condiciones inferiores –económicas, políticas y jurídicas– la riqueza colectiva o social).

Que esta división se establece necesariamente en el medio social produciendo una diferenciación económica, política y jurídica de cada agente de la producción actual: capitalista y asalariado; es decir, en autoridad, predominio y lucro, para uno; en subordinación, penuria o miseria, para otro.

Que la situación de privilegio, de dominación y de dirección en que se hallan los usufructuarios de los modos de producción burguesa influye en un sentido antagónico y con máxima arbitrariedad, tratando de oponerse a la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de bienestar y equidad que defienden los trabajadores.

Que, por obra de la tradición política y desarrollo de las instituciones de origen burgués, el Estado –expresión coercitiva de la dominación social que ejerce la clase capitalista– actúa siempre en forma unilateral, favoreciendo las aspiraciones egoístas y particulares del capitalismo, y defiende siempre la situación de privilegio por éste adquirida.

Que la condición en que se halla hoy la clase trabajadora es desfavorable, en virtud del antagonismo que le opone, en primer término, la solidaridad cada día más poderosa de los capitalistas, y luego –con mayor

fuerza y organización— el Estado, director de la sociedad, a cuyo servicio se hallan incondicionalmente la magistratura, el ejército, la policía y demás instrumentos del Gobierno.

Que la condición de inferioridad económica, jurídica y política en que están los trabajadores se agrava en razón directa de su desorganización, insolidaridad y falta de conciencia de clase; que esta conciencia de clase, al mismo tiempo nos ilumina en cuanto a la realidad de sus intereses y condición social, contribuye a hacer más eficaz y potente la acción colectiva que han de realizar o realicen en pro de su mejoramiento, dignificación y ulterior liberación definitiva.

Que esta deficiencia de su mentalidad para interpretar con exactitud y realidad sus necesidades presentes y futuras, sean ellas de orden material, moral político o jurídico, es el producto primordial de la inferioridad económica en que viven los trabajadores dentro del régimen de la economía burguesa y también de la educación internacional, prejuicios y errores que les inculca la clase directora de la sociedad, a fin de impedir o sofocar el resurgimiento instintivo de una idealidad y mentalidad críticas que tiendan a formarse en el proletariado en presencia de los hechos y contradicciones económicas del capitalismo, y que podrían poner en peligro —mediata o inmediatamente— el predominio y la existencia de la clase gobernante.

POR TANTO,

La clase trabajadora protesta contra la usurpación que de sus naturales derechos realiza el capitalismo, y afirma su propósito de hacer accesibles libremente a la actividad de los obreros organizados y redimidos todas las fuentes naturales y sociales de la producción.

Y CONSIDERANDO:

12

Que para conseguir esta reivindicación, siendo nula la acción individual y aislada de los obreros y la de la muchedumbre diseminada e inorganizada, la clase trabajadora debe adoptar la constitución de Asociaciones obreras de oficios, de industrial o de profesiones liberales;

Que estas Asociaciones han de constituirse y funcionar de manera que, dando unidad y eficacia progresiva a las acciones colectivas que realicen, no menoscaben la libertad individual, ajustándose al principio de la Internacional: La emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos;

Que para este fin, la Sociedad de resistencia inspirada en la lucha de clases es la forma específica de agrupación obrera, puesto que es una asociación que liga por intereses a los trabajadores frente a su enemigo común, el capitalismo, que por eso mismo reúne en su seno a todos los productores, ya sean manuales o intelectuales;

Que, por otra parte, para conseguir los propósitos inmediatos de bienestar y alcanzar los ulteriores de emancipación total, la Sociedad de resistencia aislada no representa por sí sola la suma del poder de conquista de la clase obrera, al contrario, si pretendiera permanecer desvinculada del conjunto de las demás organizaciones obreras del mismo carácter, cometería el mismo error que el obrero que sólo confía en su acción individual.

La Unión General de Trabajadores de España

PROCLAMA

la necesidad de la organización de los trabajadores, ya sean manuales o intelectuales, en Sociedades de resistencia de oficio, organismos nacionales de industria o profesiones llamadas liberales, y todos ellos, a su vez, en la Unión General de Trabajadores de España.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Unión General de Trabajadores de España es una institución eminentemente de productores, organizados por grupos afines de oficios y profesiones liberales, que, para mantenerse en sólida conexión, respeta la más amplia libertad de pensamiento y táctica de sus componentes, siempre que estén dentro de la orientación revolucionaria de la lucha de clases y tiendan a crear las fuerzas de emancipación integral de la clase obrera, asumiendo algún día la dirección de la producción, el transporte y la distribución en intercambio de la riqueza social.

**XVII Congreso de la Unión General de Trabajadores
Celebrado en Madrid en octubre de 1932**

EL SINDICATO Y LA POLÍTICA ORGANIZATIVA

EL SINDICATO

El papel del Sindicato en España

La Constitución Española, en su Artículo 7, consagra el papel del Sindicato como el de sujeto de relevancia constitucional, al mismo nivel que los Partidos Políticos, cuando establece que “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Pero el Sindicato tiene relevancia, no solo por ese carácter que le confiere la Constitución Española, sino por su papel vertebrador de la sociedad, de cohesión social y por su actividad cotidiana de ordenación de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Hoy en día ese papel del Sindicato es indiscutido, y lo es menos por las Organizaciones Empresariales y las Administraciones Públicas, que necesitan del Sindicato como contraparte a través de la que se canalizan las inquietudes y reivindicaciones de los trabajadores, en su doble condición de trabajadores y de ciudadanos.

Resulta impensable una sociedad en la que esas inquietudes y reivindicaciones se sustancien bien de forma individual, bien de modo asambleario.

La situación de los Sindicatos en España

Sin embargo, el movimiento sindical en España se distingue por su baja tasa de afiliación aunque con una alta representatividad, y con una enorme pluralidad sindical, de carácter corporativo, que en algunos Sectores llega a la atomización.

En buena medida, la baja tasa de afiliación tiene su origen en el modelo Sindical adoptado en el Estatuto de los Trabajadores, por el que la acción sindical, y, en particular la negociación colectiva, aunque desarrollada generalmente por los Sindicatos, tiene carácter de eficacia general, por lo que se aplica -y de ella se benefician- tanto a los afiliados como a los que no lo son. Actualmente los Sindicatos negociamos las condiciones de vida y trabajo de más de once millones de trabajadores, un millón quinientos sesenta mil en el ámbito de nuestra Federación, tarea ésta que se realiza a costa de los recursos económicos y humanos de los Sindicatos, que se deben mantener, principalmente, gracias a las aportaciones de sus afiliados.

Por el contrario, en España son los resultados obtenidos en las Elecciones Sindicales, y no el número de afiliados, los que otorgan, en la práctica, la legitimidad representativa a los diferentes Sindicatos. Actualmente son cuatro las Confederaciones Sindicales reconocidas como más representativas: UGT, CCOO, ELA y CIG. Y otras muchas, de carácter corporativo, tienen acceso a la negociación colectiva o a la representación institucional territorial, al haber alcanzado en el correspondiente Sector o Territorio los resultados electorales señalados en la LOLS para ejercer las competencias previstas en la legislación vigente.

LA FEDERACIÓN EN EL SIGLO XXI

EL SINDICALISMO EN LA SOCIEDAD ACTUAL

El movimiento sindical se ha caracterizado siempre por su capacidad para ir adaptándose a las necesidades derivadas de la realidad social y económica de cada momento. Desde sus orígenes, los Sindicatos

tos –como entidades responsables de la representación y defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras– han tenido que ir adecuando sus reivindicaciones y modos de actuación en función de dichas necesidades. Desde las últimas décadas del siglo pasado, esta realidad social y económica ha experimentado profundas transformaciones –producidas con mayor celeridad que en el resto de la historia– que se manifiestan en aspectos tales como variaciones en los sistemas productivos; diversificación de la producción de las empresas, con las consiguientes modificaciones en la cadena de valor; interrelaciones entre empresas que van más allá del habitual proveedor– productor–comprador.

Si a todo ello unimos, una crisis de las ideologías, la pérdida del concepto de clase social, una continua desregulación de las relaciones laborales, y los criterios neoliberales que han estado impregnando durante décadas el mundo laboral y económico, no cabe duda que los Sindicatos estamos en una posición diferente a la vivida a lo largo de nuestra existencia.

El desarrollo de una economía basada en el sector servicios, que se venía fraguando antes de la crisis económica, junto a la desindustrialización que la propia crisis ha generado, unido a las políticas adoptadas, y la aplicación de las últimas Reformas Laborales, han favorecido el empeoramiento de las condiciones de trabajo, aumentando las diferencias entre ricos y pobres, entre mujeres y hombres entre parados y empleados, entre trabajadores fijos y con derechos y trabajadores precarios y subempleados, así como un espíritu marcadamente individualista en buena parte de los trabajadores y trabajadoras, preocupados únicamente de conservar su empleo y en ocasiones empeorando sus condiciones.

Esta fragmentación del mundo del trabajo, hace más difícil que la solidaridad –motor del funcionamiento de un sindicato como UGT– sirva como elemento que aglutine a los trabajadores y trabajadoras y que permita una movilización más efectiva. Por el contrario, favorece la aparición de sindicatos corporativos y movimientos ciudadanos de base que pretenden asumir funciones propias del movimiento sindical.

Todo lo anterior se ha reflejado en la pérdida de afiliación en el conjunto del movimiento sindical. Aunque la tasa de sindicación no es un indicador fiable de la representatividad de los Sindicatos, ni de su capacidad de influencia en la toma de decisiones, merma nuestras posibilidades de actuación, dado que se nos exige dar respuesta y alternativa a multitud de asuntos diferentes, no solo en los ámbitos estrictamente laborales y sociales, sino también económicos y políticos, para lo que debemos estar preparados en todo momento. Sin embargo, los mismos que plantean estas exigencias no se cuestionan si los sindicatos disponemos de los medios necesarios para ofrecer esas respuestas y alternativas.

Por otro lado, hemos de desarrollar nuestra actividad en un entorno, en muchos casos, hostil. Desde distintos estamentos se viene cuestionando el papel de los Sindicatos, acusándonos de ser un instrumento corporativo al servicio de los trabajadores y trabajadoras más privilegiados –ocupados con contrato fijo– y no de otros colectivos más necesitados. A veces, incluso, se ha considerado a los Sindicatos como elementos reaccionarios que dificultan con sus reivindicaciones el desarrollo de la economía y se ha propugnado, en situaciones extremas, su desaparición.

No obstante, es precisamente la nueva configuración del mundo del trabajo y de la sociedad, y el riesgo permanente a que se enfrentan las conquistas sociales alcanzadas, lo que hace que las funciones básicas que los Sindicatos han de desarrollar adquieran hoy, si cabe, una mayor relevancia que en el pasado.

Parece olvidarse por parte de determinadas formaciones políticas, empresarios e incluso una parte de los trabajadores y trabajadoras, que los Sindicatos contamos con un reconocimiento constitucional que nos otorga un papel preponderante dentro del entramado institucional. Al contrario de lo que esas voces se encargan de propagar, los Sindicatos no sólo hemos contribuido a la estabilidad institucional y democrática, sino que continuamos siendo, junto con los partidos políticos, elementos vertebradores del Estado y de la sociedad, a través de los cuales los ciudadanos ejercen su libertad individual, a través del voto, así como un factor esencial de integración y cohesión social.

Todas estas opiniones críticas hacia el movimiento sindical encuentran eco en numerosos medios de comunicación, quienes, dado su actual sometimiento a los poderes económicos, se encargan de la difusión de estas opiniones, acallando, o al menos minusvalorando, las contrarias, en la medida en que existe una

enorme desigualdad de acceso a la opinión pública. Estas opiniones van calando, como una lluvia fina, entre los propios trabajadores y generando desafección hacia los sindicatos.

EL SINDICALISMO QUE DESARROLLAMOS

Sindicato para todos

A diferencia de otros movimientos sindicales de corte corporativo o de empresa, la Federación defiende los intereses del conjunto de trabajadores y trabajadoras de los sectores englobados en nuestro ámbito, y tiene una visión general de los problemas sociales.

La actual configuración de la sociedad y de los sistemas productivos han provocado una fragmentación en la composición de la clase trabajadora, segmentándose en diversos colectivos –ocupados y parados; contratados fijos o temporales; mujeres u hombres; jóvenes o mayores; obreros o empleados; nacionales o inmigrantes; etc.– con importantes desigualdades entre ellos y con importantes diferencias en sus intereses.

Nuestra Federación, concebida para asumir una afiliación masiva, está abierta a todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras, y toma en consideración en sus reivindicaciones los intereses generales de todos los colectivos, ofreciendo alternativas y soluciones a sus problemas, tanto específicos como colectivos.

Implicado en todos los temas

Aunque la base del quehacer sindical diario se encuentra en el ámbito de la empresa y en las tareas desempeñadas por las Secciones Sindicales, la Federación desarrolla también una actividad tendente a influir en todos aquellos estadios en los que se puedan adoptar decisiones que afecten a las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras de los sectores englobados en ella.

En este sentido, propugnamos un modelo de sociedad caracterizada por el empleo para todos: digno, estable y con derechos; una distribución equitativa de la renta y la riqueza; el reforzamiento de la cohesión social y económica; y el mantenimiento y mejora del Estado del Bienestar.

Independiente y democrático

Al igual que el conjunto de UGT, somos una Federación independiente de cualquier otra entidad o poder establecido –gobiernos, partidos políticos, confesiones religiosas, etc.–, rigiéndonos, exclusivamente, por la voluntad de nuestros afiliados, siendo la democracia interna la norma de nuestro funcionamiento, garantizando la participación de todos los afiliados.

En este sentido, otorgamos el máximo respeto a las ideas y opiniones de los afiliados, así como a su libertad para expresarlas, sin ningún tipo de cortapisa a la pluralidad ideológica y política existente entre los trabajadores y trabajadoras y que se refleja en la afiliación. El único límite a esa libertad viene definido por la necesaria asunción por parte de los afiliados de los principios fundamentales de la UGT, el respeto a los Estatutos de funcionamiento, a las Resoluciones y demás normas de actuación.

No somos una organización neutral ante las formas de organización política y social y pretendemos transformar la sociedad, en base a los principios básicos de libertad, justicia social, igualdad y solidaridad, luchando por la humanización del trabajo y en contra de toda violación de los derechos y libertades fundamentales.

La independencia de la Federación no implica que no se busque una convergencia de intereses con aquellas organizaciones con planteamientos afines ante iniciativas o acciones concretas.

Involucrado en el contexto europeo y mundial

En el contexto económico actual, en el que las fuerzas que gobiernan el orden económico europeo y mundial sobrepasan el poder de los Gobiernos nacionales, es vital que el conjunto del movimiento sindical ejerza un fuerte contrapoder y establezca estrategias comunes ante cuestiones y problemas que sobrepasan las fronteras y nos afectan a todos.

El ejercicio de la colaboración internacional entre sindicatos ha de servir para conseguir el reconocimiento y respeto de los derechos humanos y sindicales en todos los países, extendiendo la justicia social allende las fronteras, y desarrollando el concepto de solidaridad.

Este principio se plasma en la estrecha colaboración y participación activa que la Federación mantiene en el seno de las Organizaciones sindicales europeas y mundiales a las que estamos afiliados y en las relaciones bilaterales con los sindicatos que representan en los diferentes países a los sectores que englobamos.

LOS RETOS QUE ENFRENTAMOS

A pesar de nuestra lucha, no parece que la situación vaya a experimentar cambios radicales en un futuro cercano, por lo que los Sindicatos habremos de seguir desarrollando nuestra actividad en un contexto dominado por los principios del liberalismo; por un poder cada vez mayor de las multinacionales y las instituciones internacionales; por unas empresas que buscan mejorar sus beneficios a cualquier precio; y en el que es cuestionada nuestra actividad.

Por ello, hemos de profundizar en cuestiones esenciales que nos preparen para afrontar mejor los retos que se nos plantean.

18

Construir un Sindicato para todos: Aumentar la afiliación

En términos generales, aunque la situación varía de unos sectores a otros y de unas empresas a otras, los niveles de afiliación sindical se sitúan en unos estadios bajos. Como es sabido, las razones de esta baja afiliación hemos de encontrarlas tanto en aspectos culturales como institucionales. Nunca ha existido en la sociedad española una gran cultura asociativa, pero el modelo implantado de representación de los trabajadores y trabajadoras y de negociación colectiva, que no establece diferencias por el hecho de estar o no afiliado, es un elemento claramente desincentivador de la afiliación.

Aunque la representatividad del Sindicato no guarde una correlación directa con su nivel de afiliación, el binomio afiliación–representación es fundamental para la propia subsistencia de la Federación.

Resulta imprescindible contar con una amplia base de afiliados, cuya composición responda a la propia configuración de la población en edad laboral, para lo que es preciso actuar en una doble vía. Por una parte, tratar de mentalizar a los trabajadores de que el Sindicato es un instrumento a su servicio –sea cual sea su situación laboral– cuyas posibilidades y funciones van más allá de la resolución de un problema o conflicto concreto y que con su participación está contribuyendo no sólo a mejorar la situación de su entorno de trabajo más próximo, sino también de problemas que afectan al conjunto de la sociedad. Asimismo, hay que tener en cuenta que el trabajo no es en exclusiva el centro de la vida de las personas, sino que otro tipo de actividades, culturales o de ocio, han pasado a ocupar un lugar importante, a lo que no podemos permanecer ajenos. Por ello no debemos renunciar a poner en práctica una política de servicios a los afiliados, en la que se contemplen facetas de distinta índole, y que venga a suponer una ventaja comparativa del afiliado y sus familias frente al no afiliado.

Por otro lado, habrán de buscarse los mecanismos más apropiados para atraer al Sindicato a colectivos menos representados –jóvenes, mujeres, técnicos y profesionales, etc.–, así como a aquellos cuya situación laboral sea distinta de lo que hasta ahora se ha podido considerar habitual –parados, teletraba-

jadores, autónomos, temporales, prejubilados y jubilados, etc.—. Esto pasa por disponer de alternativas concretas a sus intereses específicos, que, en buena parte, pueden ser comunes al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Ser organizaciones activas

La Federación no puede convertirse en una Organización pasiva, que basa exclusivamente su actuación en responder a impulsos externos, ante las pretensiones de la dirección de las empresas, las patronales o el Gobierno.

De forma paralela a las acciones que hayamos de tomar para responder a cuestiones concretas y puntuales, hemos de desarrollar una labor permanente de propuesta, lanzando alternativas ante la multiplicidad de problemas de la sociedad.

Para la elaboración de tales alternativas, tan importante como la participación del más amplio espectro de afiliados posible, es el grado de concienciación frente a los temas a tratar. Una labor de concienciación debe estar presente en cualquier actuación del Sindicato —órganos de difusión, documentos, reuniones, cursos de formación, etc.— con el fin que facilitar la difusión de nuestros planteamientos, al actuar como multiplicadores hacia el exterior.

Es preciso también restituir el sentido idealista que ha de impregnar cualquier tipo de iniciativa y alternativa sindical, de forma que, sin renunciar al pragmatismo necesario, resulten ilusionantes para los trabajadores y trabajadoras, manteniendo la eficiente combinación de la negociación y la presión para conseguir las reivindicaciones planteadas en cada caso, que UGT ha sabido desarrollar a lo largo de los años.

Profundizar en la democracia interna

El Sindicato ha de procurar afianzar su posición en la sociedad, para lo que resulta de vital importancia que exista una simbiosis total entre dirección del Sindicato -quien defiende las estrategias a seguir y elaboran los programas concretos de actuación— y la propia sociedad.

Para evitar un distanciamiento es necesario profundizar en los procedimientos de participación en las decisiones que se adopten en cuanto a su funcionamiento ordinario, las políticas que practica y los compromisos que asume. Los afiliados han de concienciarse de que su pertenencia al Sindicato es algo más que el mero pago de la cuota, y que su participación activa es importante para el funcionamiento mismo del Sindicato.

Continuar adecuando nuestros medios de actuación

Ante una situación cambiante, la Federación ha de seguir adaptando sus medios de actuación. Sin ánimo de ser exhaustivos, se pueden señalar las dos tendencias fundamentales en las que se ha de continuar profundizando.

Europa: nuestro ámbito natural de actuación

Para adecuar el funcionamiento a los modos de actuación de las empresas, hemos de seguir intensificando la dimensión internacional de la Federación, dando un salto cualitativo para pasar de la mera cooperación a la existencia de Organizaciones sindicales internacionales eficaces.

Esto se convierte en una necesidad aún más imperante en el ámbito europeo donde los avances en la construcción de la Unión Europea deberían ir acompañadas de la consolidación de unas estructuras europeas de los Sindicatos, representativas de todos los trabajadores y trabajadoras europeos, dotadas de capacidad de negociación y movilización, que sean capaces de unificar y defender el mundo del trabajo.

Profundizar en la actuación fuera de las empresas

La Federación ha de seguir ampliando sus horizontes más allá de la empresa, como vía para reforzar nuestra presencia en la sociedad, intensificando la participación activa en cualquier institución, mesa de diálogo, etc. en que se aborden temas que afecten a los ciudadanos; como medio de influir en las mismas, al mismo tiempo que hacer oír nuestras propuestas y alternativas.

Junto a esta participación institucional, los Sindicatos han de dar a conocer sus opiniones utilizando tanto los medios internos de los que pueda disponer –instrumentos de difusión interna– como a través de todos los foros que tengan un mínimo de resonancia entre los ciudadanos.

Poner en valor los Sindicatos

Tanto la Constitución como el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, establecen unas tareas que los sindicatos hemos ido asumiendo, sin que los legisladores se ocuparan de regular cómo se iban a realizar esas tareas y, fundamentalmente, cómo se iban a financiar.

Hacer frente a estas labores, unido al modelo territorial del Estado y la complejidad que ha ido adquiriendo el sistema productivo y el modelo social, han condicionado las necesidades estructurales de los sindicatos. Pero nuestra propia existencia y funcionamiento depende de las cuotas que aportan los trabajadores y trabajadoras que deciden afiliarse. No parece legítimo hacer recaer sobre los afiliados la responsabilidad de toda la actividad sindical y que ésta sea soportada por sus aportaciones económicas.

Es imprescindible iniciar un debate en profundidad sobre las funciones y la financiación de los sindicatos, que dé lugar a una Ley que reconozca el hecho sindical y lo regule, evitando la búsqueda de vías de financiación adicionales, más allá de las aportaciones de los afiliados, insuficientes para sufragar toda la actividad sindical para cumplir de manera eficiente la importante misión que tenemos encomendada y de la que somos depositarios ante la sociedad.

COMPOSICIÓN SECTORIAL

La Federación se estructura en diez sectores organizativos, en los que están incluidos todas las actividades englobadas en la misma y que se desarrollan en los Estatutos de la Federación. (Anexo III)

Dichos sectores serán los siguientes:

1. Agrario y del Manipulado Hortofrutícola.
2. Alimentación, Bebidas y Tabacos.
3. Bienes de Equipo.
4. Construcción y Materiales de Construcción.
5. Energético.
6. Industria Automovilística.
7. Químico, Textil y Artes Gráficas.
8. Material de transporte, Electrónica y TIC.
9. Minero.
10. Siderurgia, Transformación de Metales y Obtención de Materias Primas.

LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NUESTRA FEDERACIÓN

21

La acción sindical que se desarrolle tendrá que estar en coherencia con las directrices adoptadas para el conjunto de la Federación.

En materia de negociación colectiva, habrá de adaptarse a las peculiaridades de cada sector el modelo de negociación colectiva defendido por la Federación, vertebrado en torno a Convenios Sectoriales Estatales, articulados en la empresa y teniéndose en cuenta los convenios sectoriales existentes en los distintos ámbitos territoriales, como elemento de solidaridad y cohesión, que:

- evite la competencia desleal o la deslocalización interna de las empresas
- procure un enriquecimiento del contenido de los convenios, frente al empobrecimiento que resulta de la fragmentación y atomización de los mismos,
- integre a todos los colectivos, recogiendo las reivindicaciones específicas de cada uno de ellos,
- establezca la estructura de la negociación colectiva, distinguiendo claramente entre aquellas materias exclusivas del ámbito estatal, de aquellas otras que deban ser desarrolladas en los ámbitos autonómico o provincial, o de empresa.

Partiendo por lo tanto de que la Sectorización es la base organizativa de la nueva federaciones y lo que nos tiene que permitir acercar el sindicato a los trabajadores en sus centros de trabajo, resulta imprescindible que sean los propios trabajadores de esos sectores los que desarrollen la Acción Sindical en sus sectores, luego sí la acción sindical es el papel central de nuestra actividad, de cómo la desarrollemos y del nivel de participación de los trabajadores en la negociación colectiva, podremos concretar cuales de-

ben de ser las funciones que tienen que tener los sectores y los medios que necesitan para desarrollarlas tanto económicos como humanos.

Trabajar para situar la acción sindical y la negociación colectiva en el eje central de la actuación de la Federación, convirtiéndola de manera estable en la prioridad del Sector junto a las elecciones sindicales y la afiliación.

NEGOCIACION COLECTIVA

La Negociación Colectiva es el eje fundamental de nuestra Acción Sindical. Es el primero y principal servicio que el Sindicato presta a las personas trabajadoras, es el elemento más valorado y con el que más se identifican.

Por tanto, esta Federación debe:

- Asegurar un mayor protagonismo del convenio colectivo en la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras, facilitar su conocimiento, a través de una comunicación constante con ellos. Difundir nuestra labor y nuestra Organización en los centros de trabajo utilizando las nuevas tecnologías, aunque también seguiremos utilizando los procedimientos de siempre como: octavillas, tablones de anuncios, información personalizada, etc., ya que no todos los trabajadores y trabajadoras tienen acceso a las nuevas tecnologías.
- Revisar la distribución de recursos de la Federación para asignar la mayoría de ellos a dotar de todos los medios necesarios, humanos y materiales, al desarrollo de la negociación colectiva.
- La Comisión Negociadora debe estar constituida por la Secretaría Sectorial Federal correspondiente, por compañeros/as de los sectores afectados por cada negociación, propuestos por las Secretarías Sectoriales de Federaciones de Comunidad Autónoma, así como por compañeros/as de las secciones sindicales que ostenten mayor representación en el ámbito de negociación. En cuanto al apoyo técnico, la Comisión Negociadora debe tener el soporte y apoyo de los servicios técnicos y jurídicos de la Federación.
- Formar a todos los cuadros, dirigentes y negociadores que participan en la negociación colectiva.
- Dar mayor participación a las personas trabajadoras en la elaboración de las plataformas, en la selección de los negociadores y negociadoras, en la información sobre la negociación y en las decisiones que deban tomarse.
- Garantizar la participación de mujeres, técnicos, jóvenes, personas con capacidades diferentes e inmigrantes, contemplando sus demandas específicas.
- Difundir nuestra labor y nuestra Organización en los centros de trabajo utilizando las nuevas tecnologías web, principalmente, combinándolas con los procedimientos que siempre hemos utilizado (octavillas, tablones de anuncios, información personalizada, etc.) ya que no todos los trabajadores/as tienen acceso a las nuevas tecnologías.

Los procedimientos de negociación y de participación son fundamentales para la eficacia de la Negociación Colectiva, es imprescindible un alto grado de participación de cuadros, delegados y delegadas y afiliados y afiliadas en el planteamiento y desarrollo de la negociación y del conocimiento e implicación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en cada ámbito de nuestros planteamientos, tanto antes, durante y después del acuerdo.

Esto sin lugar a dudas requiere de más medios económicos y humanos destinados a la Negociación Colectiva, ya que no es lo mismo este modelo de acción sindical, que es más costoso y participativo para los

trabajadores y trabajadoras, que aquel que se limita a negociar sin contar con los afiliados ni delegados de los sectores afectados.

El objetivo es realizar una negociación con y para los trabajadores y trabajadoras. Por ello, es imprescindible que las Comisiones Negociadoras deban estar constituidas por compañeros y compañeras de los sectores afectados por cada negociación, propuestos por las Secretarías Sectoriales de Federaciones de Comunidad Autónoma, así como por compañeros y compañeras de las secciones sindicales que ostenten mayor representación en el ámbito de negociación.

Asegurar un mayor protagonismo del convenio colectivo en la vida cotidiana de los trabajadores/as, facilitando un conocimiento y una comunicación constante de los trabajadores/as hacia la Federación, desde la certeza que da la seguridad y la confianza.

Nos tenemos que dotar de una estructura organizativa adecuada para conseguir una mayor participación de los distintos niveles de nuestra Federación.

La vertebración y articulación de la negociación colectiva es fundamental para su desarrollo junto con la gestión y administración del convenio colectivo.

Una adecuada sectorialización de los convenios colectivos con un ámbito funcional acorde a la realidad productiva, conscientes de que la fragmentación y atomización empeora los resultados y empobrece los contenidos, cuyo ámbito personal debe integrar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, recogiendo las preocupaciones de los diferentes colectivos.

La Reforma Laboral ha dado prioridad aplicativa a los convenios de Empresa, con el objetivo de abaratar los costes laborales mediante el debilitamiento de los convenios sectoriales, por ello debemos potenciar estos ámbitos y acercar la negociación y la participación a los trabajadores y trabajadoras afectados.

Para nuestra Organización la base de nuestra afiliación y por lo tanto para la acción sindical es la sección sindical a todos los niveles (de centro de trabajo, provincial, regional y estatal) y la sección local, a través de ellas es como desarrollamos nuestra política sindical y la trasladamos a los trabajadores a los que representamos.

La base de funcionamiento es la sectorialización, al objeto de dotar a la Federación de una estructura cercana a su afiliación y sus representantes, garantizando sus derechos y obligaciones y dando cumplimiento a todas las tareas propias del sector (elecciones, afiliación, negociación colectiva, acción sindical en general, representación institucional, etc.)

Entendemos que son los trabajadores y trabajadoras de cada sector quienes mejor conocen las características de su sector, de su convenio de aplicación, etc. Al organizarnos en base al sector enraizamos la organización en la cercanía a las trabajadoras y trabajadores, con unos cuadros sindicales organizados en secciones sindicales del ámbito correspondiente y sectores que han de mantener una presencia y una acción sindical coherente con la Organización y ajustada a las necesidades que han de abordar en mejores condiciones sus procesos electorales y han de explicar nuestras propuestas sindicales, nuestros compromisos con los trabajadores y trabajadoras, etc.

Por todo lo expuesto anteriormente, la forma de elegir al Secretario y/o Secretaria de cada uno de los sectores es un elemento esencial, por ello la elección debe recaer en la Conferencia Sectorial que se tiene que hacer previa a la celebración del Congreso Federal, para que sea ratificado en el mismo y forme parte de la Comisión Ejecutiva Federal que salga elegida. Y de la misma forma en los distintos ámbitos territoriales.

Asimismo, habrán de tratar de armonizar y homogeneizar la negociación colectiva llevada a cabo en las distintas empresas.

Las reivindicaciones planteadas en cada sector tendrán como marco de referencia las Resoluciones aprobadas en el Congreso Federal, los criterios adoptados para el conjunto de la Federación en las Jornadas Anuales de Negociación Colectiva y Acción Sindical, así como las directrices y prioridades aprobados en la Conferencia o Pleno correspondiente y ratificados en el Comité Federal.

Será responsabilidad de los compañeros y compañeras que integran la representación de esta Federación de UGT en las diversas comisiones negociadoras, la activa participación en todas las fases de la negociación, elaboración de plataformas, discusión, etc., así como la difusión, en su propio ámbito o donde se determine, de nuestras propuestas, desarrollo del proceso y de los acuerdos alcanzados.

Estructura de la Negociación Colectiva

Nuestra Federación ha definido tradicionalmente su modelo de negociación colectiva como un modelo vertebrado en torno a Convenios Sectoriales de ámbito Estatal, como elemento de solidaridad, cohesión y, también, de garantía para las personas trabajadoras evitando la competencia desleal o deslocalización interior de las empresas.

Desde siempre hemos señalado la necesidad de una adecuada sectorialización de los convenios colectivos con un ámbito funcional acorde a la realidad productiva, conscientes de que la fragmentación y atomización empeora los resultados de la negociación colectiva y empobrece los contenidos de los convenios. Es importante que el ámbito personal integre al conjunto de las personas trabajadoras, recogiendo las reivindicaciones de los diferentes colectivos.

Por el contrario, la estructura de la negociación colectiva en nuestros sectores se caracteriza por una excesiva fragmentación y atomización que nos lleva a la existencia de un número muy elevado de Convenios vivos en el mismo sector, entendiendo como tales a todos aquellos convenios que periódicamente se negocian y revisan, con un enorme esfuerzo y una costosísima inversión en recursos humanos y materiales.

Tras las últimas Reformas Laborales, es más importante aún, si cabe, que cada sector disponga de un Convenio Sectorial Estatal que establezca claramente la estructura de la negociación, distinguiendo entre aquellas materias exclusivas de ámbito estatal, que no podrán ser modificadas en los convenios de ámbito inferior, de aquéllas otras cuya competencia ha de ser desarrollada en los convenios ya existentes de ámbitos provinciales o autonómicos, así como las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

En este contexto, no puede obviarse la nueva regulación de la ultractividad de los convenios, por lo que resulta imprescindible disponer de un marco sectorial de referencia, en los diferentes ámbitos, para los supuestos en que pudiera decaer algún convenio.

Por otra parte, con la nueva regulación se viene a poner en peligro el principio básico de homogeneización de las condiciones de trabajo, al incidir en otorgar prioridad aplicativa a los convenios de empresa. Sin embargo, mientras la Reforma de 2010 permitía que, mediante pacto en el convenio sectorial, se pudiera regular dicha prioridad, la Ley 3/2012 no solo niega la posibilidad de que las partes regulen este aspecto, sino que facilita la ampliación de las materias a las que se otorga prioridad.

En el fondo, lo que se pretende con la concesión de la prioridad aplicativa a los convenios de empresa es degradar las condiciones de trabajo y con ello que se produzca una devaluación salarial.

Desde esta Federación, consideramos que ha de combatirse, por todos los medios, dicha devaluación salarial y, por otra parte, que la prioridad aplicativa habría de limitarse a aquellos convenios de empresa que hayan establecido unos salarios superiores a los fijados para cada Grupo Profesional en el convenio sectorial de referencia.

Vigencia y ultractividad de los convenios

Por la propia crisis económica pero también por una clara estrategia empresarial, se están produciendo importantes retrasos en la evolución normal de la negociación colectiva, encontrándonos con convenios que no se han renovado en los últimos años, con la repercusión que tiene sobre las personas trabajadoras afectadas.

En este sentido, la nueva regulación laboral introduce un elemento distorsionador al establecer la pérdida de vigencia de un convenio si transcurrido un año desde la denuncia no se alcanza un nuevo convenio o laudo arbitral, en cuyo caso se aplicará, si lo hubiere, el de ámbito superior. Todo ello salvo que se haya establecido un pacto en contrario.

De esta forma se confiere una especial relevancia a la existencia de un convenio sectorial de referencia que palie, en su caso, los efectos negativos derivados de la desaparición de un convenio de ámbito inferior. Así como dejar claro en los convenios su ámbito funcional, sectorial y derecho supletorio de referencia.

La forma de asegurar un acuerdo en materia de ultractividad, es plantear su negociación con carácter previo a la del convenio, ya que es uno de los objetivos estratégicos del sindicato en el desarrollo de la negociación colectiva.

La federación se pone como objetivo una cláusula de ultraactividad que mantenga la vigencia del convenio hasta que el mismo sea sustituido por la firma de otro. Así mismo seguiremos trabajando para que este modelo se recoja en el Estatuto de los trabajadores.

Asimismo, para aquellos convenios de ámbito inferior, debería establecerse el recurrir a la Comisión Paritaria del convenio de ámbito superior, con carácter previo al sometimiento a los sistemas de mediación y arbitraje, cuando exista vinculación entre ambos.

Nuevos ámbitos de negociación

La realidad de la actividad productiva y de las relaciones intersectoriales es cada vez más compleja, apareciendo nuevas actividades, que carecen de regulación convencional, o adquiriendo identidad propia, algunas ya recogidas en convenios existentes.

Así, nos encontramos, en más ocasiones de las debidas, que existen vacíos de cobertura para las personas trabajadoras, bien por la inexistencia de un ámbito negociador, bien por la exclusión expresa de amplios colectivos del ámbito funcional de un convenio preexistente.

Esta situación se agrava con la permanente tentación de los empresarios de externalizar actividades, sacando de la órbita del convenio a determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras. Por tanto, deberemos propiciar la reincorporación de esos colectivos a sus convenios de origen, negándonos además a aceptar nuevas exclusiones.

En cuanto a la creación de nuevos convenios para dar cobertura a las personas trabajadoras que carecen de ella, conviene recordar la obligación que establecen nuestras Resoluciones Confederales de solicitar la aprobación de la Comisión Ejecutiva Confederal para abrir un nuevo ámbito de negociación colectiva sectorial estatal y que, por extensión, también es aplicable a las Federaciones de ámbitos inferiores respecto de la Comisión Ejecutiva Federal.

En estos casos se está planteando la apertura de nuevos ámbitos de negociación, a lo que desde esta Federación, debemos dar una respuesta homogénea. Así, la autorización de un nuevo ámbito corresponderá a la Comisión Ejecutiva Federal, la cual estará fundamentada en la homogeneidad de sus actividades y

en las particularidades propias del subsector que requiera una regulación propia. En cualquier caso, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- Que afecte a un número suficiente de trabajadores y trabajadoras.
- Que no suponga un empeoramiento de las condiciones aplicables.
- Que la parte empresarial acredite un nivel de representatividad suficiente.

Desarrollar la negociación colectiva con las personas trabajadoras de nuestros sectores

Las secretarías sectoriales de cada ámbito territorial articularán sistemas y métodos de trabajo que permitan el análisis y la participación de las personas trabajadoras durante todo el proceso negociador del convenio a través de las secciones sindicales y sus delegados y delegadas de personal, particularmente en la elaboración de las plataformas reivindicativas, en la propuesta de las personas negociadoras, en la información continua sobre la negociación y en las decisiones finales que deban tomarse con respecto al convenio.

Para conseguir el objetivo de llevar a cabo una negociación con las personas trabajadoras, es imprescindible que después de cada reunión de la mesa negociadora, las Federaciones de Comunidad Autónoma, a través de los Equipos de Extensión del convenio, procedan a reunirse para analizar la situación de la negociación en cada momento, informar mediante comunicados y hojas informativas y convocar, si procede, asambleas; estos procesos siempre serán coordinados con la Comisión Ejecutiva Federal para mantener un solo criterio en lo fundamental.

Es necesario que las personas responsables de la Negociación asistan a las asambleas de las y los delegados y afiliados y afiliadas que se convoquen en los territorios durante la negociación de los convenios, sobre todo en aquellos donde la representación de la Federación en el sector no sea la necesaria y por tanto, deberíamos potenciar nuestra presencia.

Es preciso elaborar un plan para aumentar la implantación en los centros de trabajo, seleccionando objetivos y resultados, constituyendo equipos de intervención con esta misión específica, que nos permita disponer de un modelo de acción sindical basado en la promoción permanente de la afiliación, la comunicación y el trabajo sindical específico de cada empresa o centro de trabajo, con el objeto también de homogeneizar el trabajo sindical.

CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Política retributiva y estructura salarial

En situaciones de crisis o moderado decrecimiento económico los salarios juegan un papel esencial para la reactivación, ya que constituyen la fuente principal de las economías familiares que sustentan el consumo privado que, a su vez, representa el 60% de la demanda de bienes y servicios; es decir, si las rentas salariales no crecen, la demanda disminuye y las empresas se ven obligadas a reducir su producción, lo que se traduce en un menor nivel de empleo.

El crecimiento económico de nuestra economía se basa fundamentalmente en la demanda interna. La recuperación económica real no se producirá hasta que no se logre la recuperación y consolidación del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, que activará el consumo y traerá como consecuencia la puesta en marcha del engranaje de la economía real.

Esta Federación defiende una política salarial basada en la previsión de inflación, y que tenga en cuenta,

para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, los crecimientos de la productividad, la recuperación de años anteriores, en su caso, y las circunstancias económicas de sectores y empresas y que siempre debe acompañarse de la correspondiente cláusula de revisión, teniendo en cuenta que no puede suponer una merma en las percepciones salariales de los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de que la previsión de IPC no alcance el objetivo al quedar en un porcentaje inferior a las previsiones estipuladas por los organismos oficiales competentes en esta materia.

Un modelo que, bien aplicado, se muestra eficaz. En coherencia con nuestra propia Confederación, la Federación se plantea como objetivo prioritario en materia salarial lo siguiente:

- Establecer en los Convenios de nuestros sectores salarios mínimos garantizados y un incremento salarial medio que garantice la mejora real del poder de compra de los trabajadores

Para garantizar ese objetivo es preciso construir los incrementos salariales sobre la base de los tres elementos que constituyen nuestro modelo:

- La previsión u objetivo de inflación anual recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su defecto, el Órgano Ejecutivo del Banco Central Europeo, como elemento de partida que, además contribuye a la contención de la inflación. Además del incremento sobre el IPC real como política salarial.
- La negociación del destino de los incrementos de productividad, de los que una buena parte deberá incorporarse, sumándose, al punto de partida, es decir, a la previsión u objetivo de inflación. En este caso, además de los incrementos de la productividad, deberán tenerse en cuenta otros factores como la situación económica del sector o la empresa, las pérdidas acumuladas de años anteriores, los beneficios empresariales, los nuevos sistemas de calidad o su mejora, inversiones, etc.
- La cláusula de garantía salarial que mantenga la mejora del poder adquisitivo pactado con efecto retroactivo, y se integre en las tablas o masas salariales como paso previo a la aplicación del incremento pactado para el año siguiente, frente a las desviaciones de la inflación prevista.

Fijar ese objetivo de incremento salarial medio implica la necesidad de que, salvo causas justificadas derivadas de situaciones de dificultad económica de empresas o sectores o de que los incrementos de productividad se destinen a otros objetivos y siempre con fuertes contrapartidas en otras materias que puedan ser clara y directamente evaluables, deberemos defender y mantener nuestro criterio en todas las mesas, procurando no firmar incrementos salariales inferiores.

La realidad actual de nuestros sectores que implantan progresivamente nuevos sistemas productivos y procedimientos de mejora de la calidad de los productos, debe ser una de las variables a tener en cuenta de los incrementos salariales, ya que implica directamente a los trabajadores y trabajadoras en ellos y mejoran sustancialmente los beneficios empresariales, cuantitativa y cualitativamente. Estos últimos deben también tenerse en cuenta con objeto de relacionarlos directamente con las mejoras en los niveles retributivos de los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores.

Garantizar siempre la mejora salarial pactada, manteniendo, o incorporado donde no exista, la cláusula de revisión salarial en el exceso de la previsión inicial de inflación.

No es posible garantizar la mejora salarial pactada si no es con una cláusula de revisión que permita recuperar la totalidad de las desviaciones, para todos los conceptos retributivos y desde el momento en que se aplicó el incremento, No son admisibles cláusulas con fórmulas que supongan la reducción, e incluso devolución, de los salarios pactados en el caso de que la inflación real no alcance a la prevista inicialmente. En estos casos, el incremento adicional del poder adquisitivo es la contrapartida a nuestra política de moderación salarial.

Otro objetivo básico en materia salarial es reducir las diferencias existentes entre los distintos ámbitos de negociación de un mismo sector. Desde esta Federación, consideramos que ha de combatirse por todos

los medios la devaluación salarial y que la prioridad aplicativa habría de limitarse a aquellos convenios de empresa que hayan establecido unos salarios superiores a los fijados para cada Grupo Profesional en el convenio sectorial de referencia.

Es preciso generalizar en todos los Convenios Estatales Sectoriales la inclusión de un salario para cada grupo profesional, teniendo en cuenta que cada trabajador asignado a un determinado grupo podrá desarrollar todas las funciones que corresponden al mismo o solo algunas.

También debe ser un objetivo, la inclusión en todos los convenios sectoriales de salarios mínimos garantizados, con el objetivo de que éstos sean superiores al 68% del salario medio del sector. Con ello, además de elevar las retribuciones de los convenios con salarios más bajos, que desafortunadamente son muchos en nuestra Federación, evitaremos las tentaciones empresariales de establecer dobles escalas salariales para las personas trabajadoras en función de la fecha de ingreso en la empresa, de la fecha de conversión de contratos temporales en indefinidos, etc.

Además, debemos definir de forma clara e inequívoca en los convenios, los conceptos que componen la estructura salarial. Es importante la correcta y clara definición de la misma, ya que es un excelente mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales y la exclusión de importantes colectivos. Asimismo, debemos procurar relacionar las retribuciones con el tiempo de trabajo, por ejemplo, la remuneración anual en función de la jornada anual de trabajo pactada.

En relación a la parte fija y variable de la retribución, esta Federación procurará el mantenimiento o la mejora del poder adquisitivo de la retribución fija, y en relación a la variable se limitará en unos términos razonables, que con carácter general no deberían representar más del 15-20% de la retribución total.

En cualquier caso la retribución variable debe basarse en sistemas objetivos y medibles, de carácter colectivo, negociados y objetivables con la representación de las personas trabajadoras.

28

Igualmente, ha de incidirse en combatir las discriminaciones salariales, independientemente de su origen –género, edad, nacionalidad, tipo de contrato, etc...– mediante el análisis y revisión de los puestos y funciones del trabajo, para garantizar la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor y para corregir las discriminaciones salariales tanto directas como indirectas.

Por último, puesto que la cláusula de inaplicación salarial o de descuelgue es contenido mínimo de los convenios y ante la inevitabilidad de su existencia, debemos procurar que tenga un carácter restrictivo y de aplicación siempre justificada, para lo que proponemos:

- Limitar su aplicación a los conceptos económicos, vinculándola no sólo a la situación coyuntural sino a la viabilidad futura de la empresa.
- Detallar y aportar la documentación que justifica la propuesta de inaplicación
- Fijar un proceso previo de negociación para que la inaplicación no suponga siempre una congelación salarial, sino que pueda acordarse incrementos inferiores al pactado en el convenio de referencia.
- Introducir criterios de idoneidad y proporcionalidad en la justificación de las medidas propuestas
- Deberán establecerse mecanismos de recuperación de la diferencia negociada una vez superada la situación que motiva la inaplicación, determinando la reversibilidad de la medida en función de la remisión de las causas introduciendo criterios de seguimiento y control.
- Garantizar que la inaplicación sirve al objetivo de estabilidad en el empleo, condicionándola a la no adopción de otras medidas de reducción de plantillas
- Establecer que los sindicatos firmantes del convenio puedan asumir la representación de las personas trabajadoras en aquellas empresas sin RLT.

- Potenciar el papel de control, mediación y/o arbitraje de las Comisiones Paritarias, estableciendo la obligatoriedad de la comunicación previa a la misma del inicio del periodo de consultas y del resultado final del mismo.

Reordenación y reducción del tiempo de trabajo

La reducción de la jornada es un objetivo irrenunciable para la UGT, desde que se planteó como uno de sus objetivos estratégicos la reducción de la jornada hasta las 35 horas semanales, vinculada a la generación de empleo, y ello ha propiciado que, desde entonces, se haya materializado una limitada pero continua reducción de la jornada.

Para que siga siendo posible, la reducción del tiempo de trabajo y su distribución ha de continuar siendo una reivindicación constante y sostenida en el tiempo ante las diferentes patronales de los sectores de nuestra Federación.

El objetivo de la generación de empleo por el mecanismo de la reducción de jornada tan solo es posible mediante reducciones sustanciales, ya que en caso contrario solo sirven para mejorar las condiciones de trabajo, pero no tienen prácticamente efectos reales sobre el empleo.

La reorganización y reducción del tiempo de trabajo requiere un enfoque global, considerando el conjunto de los tiempos dedicados al trabajo y al descanso, estableciendo el tratamiento de las vacaciones anuales, el descanso diario y semanal, los permisos retribuidos y, en los casos de distribución irregular, las correspondientes compensaciones en descanso.

Por tanto, estamos obligados a tratar en los convenios la regulación completa y articulada del tiempo de trabajo, es decir, además de su duración, la organización del mismo, incluyendo las horas extraordinarias, los permisos y excedencias, los descansos y las vacaciones.

En materia de organización de la jornada, el convenio debe contemplar siempre su regulación, determinando su cómputo diario, semanal, mensual, anual, definiendo la distribución ordinaria o regular de la jornada aplicable al sector, así como las excepciones a esa distribución ordinaria fijando límites, contenidos y condiciones a otro tipo de distribución irregular que, en todo caso, se harán efectivas en los ámbitos inferiores.

Una buena forma de repartir los incrementos de la productividad consiste en la reducción individual de la jornada de trabajo de forma general e interna, que conduce necesariamente a mayores niveles de empleo, sean cuales sean las necesidades de producción, consiguiendo un aumento del bienestar general, mediante el aumento del tiempo de ocio y la disminución de los riesgos inherentes al trabajo.

En cuanto a las horas extraordinarias, debemos entender que son un freno al crecimiento del empleo, además de una fórmula paralela para establecer individualmente la jornada irregular y adaptable a voluntad del empresario, sobre todo cuando se compensan por descanso y no se computan a efectos de los límites legales. En todo caso, deben potenciarse los acuerdos de sustitución de horas extras por descanso al final de los periodos de campaña, que permiten ampliar las jornadas de trabajo a efectos de cotización y por tanto de prestaciones.

La distribución irregular de la jornada es una constante en las negociaciones de buena parte de los sectores englobados en esta Federación, la cual se ha convertido en un elemento básico de flexibilidad en la organización del trabajo que ha permitido mejorar la productividad de las empresas.

La legislación laboral, salvo que se produzca un pacto al respecto, permite que el empresario, de forma unilateral, pueda distribuir irregularmente el 10% de la jornada.

En este sentido, es preciso impedir que se produzca tal imposición unilateral. Con este fin, habrá de acordarse en todos los convenios una distribución irregular de la jornada, adaptada a las necesidades

de la empresa o el sector, concretando el número de horas/año que podrá ser distribuido irregularmente, siendo el mismo inferior al 10% de la jornada anual, de acuerdo con los criterios básicos recogidos en el convenio sectorial, relativos, entre otros, al ajuste trimestral de la acumulación de jornadas –en positivo o en negativo–; el preaviso; pudiéndose realizar la misma solamente en los días que se reflejen como de trabajo efectivo en el calendario laboral individual; el seguimiento de su aplicación; su condicionamiento a los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y de seguridad y salud en el trabajo; y el límite y control de la realización de horas extras.

No obstante, para evitar el abuso de poder empresarial que pudiera darse en empresas con escasa implantación sindical, la Comisión Paritaria del convenio sectorial, tendrá la potestad de autorizar la aplicación de la distribución irregular en cada empresa y tratará sobre las discrepancias que pudieran surgir.

Por todo ello, nuestras prioridades para la negociación colectiva sobre esta materia, deben centrarse en:

- Reducción progresiva y sustancial de la jornada, en la línea de lo que se viene desarrollando en el contexto europeo, con una reducción progresiva hasta las 35 horas semanales.
- Definir claramente el concepto de jornada ordinaria, especificando su distribución semanal y el régimen de descansos, los límites diarios y semanales, etc.
- Establecimiento de límites en los convenios a la alteración de la jornada habitual u ordinaria.
- Introducir condiciones restrictivas para la distribución irregular de la jornada, teniendo presente que en todo caso ésta debe estar justificada

Contratación y estabilidad en el empleo

30

Ha sido tan profundo el deterioro que se ha producido en el empleo durante los últimos años, que nos ha obligado a plantear, desde esta Federación, la necesidad de alcanzar un amplio consenso social y económico encaminado a la consecución de un “pacto por la creación de empleo”, cuyo contenido contemple medidas y acciones que lleven a configurar otro modelo económico productivo sostenible, donde el eje de todas las actuaciones sea conseguir la creación y el mantenimiento de un empleo digno y de calidad.

Se trata de generar más empleo y lograr, de esta manera, unas condiciones de mayor bienestar social, demostrando de esta forma, que en nuestro país es posible alcanzar un crecimiento económico inclusivo, sostenible e inteligente.

Entendemos por empleo de calidad, aquel en que se fomenta la igualdad, se garantiza su estabilidad, se proporciona una remuneración adecuada, se mantienen unos niveles óptimos de salud y seguridad en el puesto de trabajo, en el que se da una formación adecuada, se incentiva la promoción y el desarrollo de la carrera profesional, y se concilia la vida personal con la laboral.

En materia de contratación, en estos últimos años se han producido importantes modificaciones en su regulación. De esta forma, los cambios originados en el contrato para la formación y el aprendizaje han supuesto a un amplísimo colectivo de jóvenes trabajadores que bajo el contrato de formación realmente realizan trabajo efectivo.

Mantenemos que es necesario fomentar el uso de los contratos en prácticas y para la formación como mecanismo de acceso de los jóvenes, fundamentalmente, al mercado laboral, estableciendo garantías que aseguren el cumplimiento de los objetivos contemplados en dichos modelos contractuales, evitando que se usen de manera fraudulenta para cubrir puestos de trabajo mediante salarios bajos sin dar la formación legalmente establecida.

El contrato a tiempo parcial incorpora un cambio de profundo calado que va a dificultar considerablemente la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, se incrementa la ilegalidad en la contratación

imposible de frenar con los actuales medios de la Administración, y que no deja de ser un contrasentido con el propio concepto de tiempo parcial: se elimina la prohibición de efectuar horas extraordinarias operando como único límite que la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrán exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial definido.

Por ello, respecto al contrato a tiempo parcial, esta Federación procurará:

- Restringir el número máximo y duración de las interrupciones de la jornada, cuando sea partida, a una única interrupción con una duración máxima de 2 horas, con carácter general.
- Limitar, con carácter general al 30% y al 15%, límites máximos legales, de la jornada contratada como ordinaria el número de horas complementarias y voluntarias respectivamente, ampliándolo tan sólo en casos excepcionales, debidamente justificados, previa aceptación del trabajador y con contrapartidas importantes.

Se deberían establecer algún tipo de recargo patronal a las horas complementarias y voluntarias.

Las horas complementarias y voluntarias realizadas se deberían incluir dentro del salario de las vacaciones y de las pagas extraordinarias correspondientes.

- Establecer normas de distribución del 25% trimestral de las horas complementarias, en distribuciones mensuales o semanales y con plazos amplios de comunicación, por parte del empresario, de su realización (nunca menos de los 7 días).
- Implantar mecanismos y criterios de preferencia para la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

Siendo importantes todos los cambios, sin duda es el denominado contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la apuesta más fuerte de los artífices de la reforma, en lo que se refiere a contratación. Se trata de una “ocurrencia”, que consideramos claramente inconstitucional, que permite a la práctica totalidad de las empresas españolas (las que cuentan con menos de cincuenta trabajadores), durante el primer año de la relación laboral, echar a la calle a los que contrate bajo esta modalidad sin necesidad de requisito ni indemnización alguna, tampoco de causa. Basta con alegar la no superación del periodo de prueba, en la expresión más nítida del despido libre y gratuito de un trabajador.

En materia de contratación esta Federación propone incorporar, primero en nuestras plataformas y después en los convenios, los siguientes objetivos con el propósito de limitar la temporalidad en el empleo, aplicando en cada caso la fórmula o la suma de ellas, más adecuada:

- Reforzar el principio de causalidad de los contratos temporales, identificando y definiendo las actividades para las que pueden formalizarse. Como por ejemplo, en aquellas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en el caso del contrato por obra o servicio, o prohibiendo su uso en otras tareas o trabajos para el eventual por circunstancias del mercado.
- Información y justificación a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos de puesta a disposición y limitación del uso de ETTs.
- Restringir la utilización de la temporalidad con medidas tales como la limitación porcentual, respecto del total de la plantilla, garantizando que no se pueda derivar la temporalidad hacia la subcontratación, o la penalización económica de su utilización, fijando indemnizaciones superiores a los días por finalización de contrato, fijados por la Ley.
- Con objeto de impedir la rotación de los contratos temporales, establecer fórmulas de conversión en indefinidos cuando el mismo puesto de trabajo sea cubierto por dos o más trabajadores con contrato temporal, o cuando un mismo trabajador sea contratado dos o más veces por la misma empresa, grupo de empresa o a través de ETTs.

- Evitar la posibilidad de elevar la duración y el periodo de realización de los contratos eventuales, salvo en casos claramente justificados y con contrapartidas cuantificables, fundamentalmente en esta misma materia de la contratación.
- Garantizar la igualdad de condiciones respecto de los contratos indefinidos, sin discriminación de ningún tipo, y especialmente en el caso de los contratos formativos en cualquiera de sus modalidades.
- Seguimiento y control de los contratos temporales para evitar falsas extinciones anticipadas y, al tiempo, establecer medidas para penalizar tales supuestos.

Para esta Federación sigue siendo prioritario fomentar la contratación indefinida, tanto la inicial como la producida por la conversión de contratos temporales en indefinidos, y para ello planteamos que la negociación colectiva tenga en cuenta los siguientes aspectos:

- En los sectores de nuestra Federación donde se dependa de una licitación o adjudicación pública o privada, establecer las cláusulas de subrogación de las personas trabajadoras por la nueva empresa adjudicataria, garantizando así la estabilidad de esos puestos de trabajo y evitando la precarización de condiciones al caer en manos de una nueva empresa.
- Fijar compromisos, fácilmente evaluables, de conversión de contratos temporales en indefinidos, especialmente en los convenios de empresa donde esa evaluación sea posible realizarla.
- Potenciar y desarrollar la figura del contrato de fijo discontinuo, por la importancia que tiene en distintos sectores y subsectores de nuestra Federación. Respecto a esta figura, cabe señalar que no podemos, ni debemos permitir que se identifique estacionalidad con eventualidad, sino que esa estacionalidad cuando tiene un carácter cíclico o intermitente ha de cubrirse con contratación fija de carácter discontinuo.

Subcontratación

Algunas formas de organización de las empresas como son la externalización y la descentralización, así como la proliferación de empresas denominadas multiservicios están constituyendo uno de los mayores desafíos para la negociación colectiva actual, ya que es necesario definir cómo darles respuesta. Mediante las tres modalidades de organización de actividades, las empresas, tratan de soslayar la negociación colectiva existente, deteriorar las condiciones de trabajo y provocar la reducción de los salarios, los derechos laborales, y el número de Representación Legal de los Trabajadores, pues se produce un adelgazamiento de las plantillas que nos hace perder fuerza en la empresa.

Dos de los supuestos de externalización productiva que actualmente están mostrando una mayor velocidad de extensión y capacidad para degradar las condiciones laborales son las subcontratas y las empresas de multiservicios.

Hay varios problemas o cuestiones que se plantean para poder abordar sindicalmente el fenómeno de la subcontratación a través de la negociación colectiva:

- La representación y coordinación sindical.
- La interlocución patronal.
- La vertebración de la negociación colectiva.
- La eficacia de los acuerdos.

La subcontratación puede afectar a actividades que se encuentran dentro de la actividad que regula el convenio de la empresa principal o fuera de la misma. Esto plantea tres situaciones:

1. Aplicación del mismo convenio en empresa principal y subcontrata.

2. Aplicación de distinto convenio:

En algunos supuestos, se trata de convenios que recogen adecuadamente la figura de la subcontratación y la prestación laboral en centros de trabajo dependientes de una empresa principal;

En otros, se aplica un convenio que no contempla la realidad de la subcontratación y los trabajadores/as se encuentran por ello más desprotegidos, siendo cuestionable incluso cuál es el convenio que realmente corresponde aplicar.

3. Ausencia de regulación convencional.

También hemos de plantearnos conocer e influir en las decisiones empresariales sobre la externalización, para eliminar la tendencia a la precariedad y establecer compromisos sobre contrataciones y subcontratas a través de Marcos de Negociación Colectiva que favorezca la regularización.

Hay que buscar una coordinación y procurar crear acuerdos marcos de empresa, concertando las acciones con todas las Federaciones afectadas y con el protagonismo y compromiso de la Federación correspondiente a la empresa principal.

Igualdad de oportunidades

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para el cambio social y laboral y en momentos como los actuales, es un instrumento decisivo para erradicar las desigualdades.

Esta Federación propone introducir en los convenios a través de la negociación colectiva, las siguientes materias:

- Establecer en los convenios sectoriales criterios objetivos, neutros y transparentes que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo, así como medidas que prioricen la contratación de personas del sexo menos representado.
- Impulsar la inclusión en los convenios colectivos de medidas que aseguren la igualdad de trato y de oportunidades y aprovechar la negociación para conservar e incorporar la igualdad en los centros de trabajo.
- Garantizar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, mediante el control y vigilancia por parte de las secciones sindicales y representantes de las personas trabajadoras.
- Introducir en el contenido de todos los convenios cláusulas de prevención y eliminación del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso laboral como falta muy grave.
- Negociar protocolos en materia de prevención del acoso que contemplen procedimientos ágiles y la protección de las víctimas o cualesquiera otra persona que participe en el procedimiento frente a las posibles represalias.
- Negociar protocolos en materia de violencia de género que garanticen la protección de las trabajadoras que sufran esta forma de violencia.
- Crear en los convenios colectivos de cualquier ámbito, una comisión de igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, para garantizar el cumplimiento de las medidas de igualdad o, en su defecto, atribuir esta competencia a las comisiones paritarias de cualquier ámbito.

- Promover que los convenios sectoriales estatales marquen los mínimos exigibles en materia de igualdad y la imposibilidad de descuelgue en estas materias de los convenios sectoriales autonómicos y de ámbito inferior.
- Velar para que las modificaciones individuales de las condiciones de trabajo no eliminen medidas que garantizan la igualdad de trabajadores y trabajadoras.
- Mejorar a través de la negociación colectiva los derechos relativos a la conciliación familiar y personal, entre otros:
 - Ampliación del permiso de paternidad.
 - Ampliación de la baja maternal hasta los 6 meses.
 - Equiparación de la duración y reserva del puesto de trabajo, en las excedencias por cuidado de familiar y por guarda legal.
 - Posibilitar que la reducción de jornada por razón de guarda legal pueda disfrutarse en jornada diaria o de forma acumulable.
 - Proteger a quienes disfrutan de los derechos relacionados con la conciliación, maternidad y paternidad, llegando a tener como objetivo un modelo social sostenible a través de la corresponsabilidad.
 - Equiparar las parejas de hecho a los matrimonios.
 - Promover la figura del Agente Sindical para la no discriminación entre nuestros delegados y miembros de comité de empresas.
 - Actuar contra las prolongaciones ilegales de jornada existentes, que además de ir contra la conciliación, supone un fraude a la Seguridad Social y Hacienda.
 - Equiparar la cotización en las reducciones de jornada por cuidado de hijos, de menor acogido o de otros familiares, a la de cuidado de menores con cáncer y otras enfermedades graves, exigiendo como periodo efectivo de cotización ocupada todo el tiempo que dure la reducción, a efectos del reconocimiento de todas las prestaciones de la Seguridad Social (SS) incluida la IT, el riesgo por embarazo y el riesgo por lactancia natural.
 - Establecer una hora de reducción de jornada en el permiso de lactancia, que podrá ser disfrutado al principio, durante o al final de la jornada y ampliando el derecho proporcionalmente, en caso de parto múltiple.
 - Establecer bolsas de horas que permitan ausentarse del puesto de trabajo en caso de contingencias familiares graves, visitas médicas, reuniones escolares, servicios de asistencia social para mayores o cualquier otra que requiera una atención familiar inmediata.
 - Exigir que la concreción del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores y otros familiares sea diaria, semanal, mensual o anual en los términos que decidan quienes se acojan al derecho.
 - Establecer el derecho a la adaptación y distribución de la jornada laboral sin reducción, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, arbitrando procedimientos que permitan que su uso y disfrute pueda ser coordinado por la RLT y la empresa.

Derechos sindicales y de participación

Desde la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a pesar de las sucesivas Reformas Laborales, casi siempre en la línea de recortar derechos, no se han producido modificaciones significativas en materia de derechos sindicales para un mayor y mejor desarrollo de la acción sindical, sino todo lo contrario.

A lo largo de los anteriores capítulos hemos insistido en la necesidad de control, participación sindical, etc. en diversas materias, sin embargo ello no será posible, al igual que la consecución de buena parte de los objetivos propuestos, sin un desarrollo del capítulo sobre Derechos Sindicales y Participación Sindical.

Ampliación de los Derechos Sindicales:

Sería conveniente avanzar en la consecución de los siguientes aspectos:

- Acumulación anual de las horas sindicales, incluidas las de los delegados y delegadas sindicales, que serán administradas “sindicalmente”.
- Reducción del número de trabajadores y trabajadoras a 100, para nombrar Delegado o Delegada Sindical de centro, además de los que pudieran corresponder a nivel estatal.
- Establecimiento de la figura del Delegado o Delegada Sectorial liberado, a pactar en convenios de este ámbito.
- Establecimiento de fórmulas de mejores condiciones para los afiliados y afiliadas, tales como la disposición de crédito horario para asistir a los actos organizados por sus Sindicatos.

Participación Sindical:

Previo al establecimiento de fórmulas más avanzadas de participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones de aspectos que afectan a los trabajadores y trabajadoras, incluida la participación en los órganos de gestión en los que se adoptan tales decisiones, es necesario profundizar en el ejercicio de los derechos ya reconocidos por Ley, en materia de información, difundiendo primero y exigiendo su cumplimiento después.

Además, la democratización de las relaciones laborales hace necesaria la inclusión en las plataformas de negociación colectiva, junto con materias que deben ser incluidas en los derechos de información, consulta y negociación, con el compromiso de facilitar información previa y veraz al inicio del procedimiento en otra serie de elementos que fortalezcan la presencia sindical en las empresas y su capacidad de influencia y negociación. En este sentido, cabe plantear:

Ante los cambios societarios (fusiones, concentraciones), instrumentos de intervención sindical, prestando especial atención a la figura de los grupos de empresa.

Atención a los cambios profesionales; desarrollo de actividades técnicas, creciente responsabilización a los trabajadores y trabajadoras del resultado final de su actividad, y el desarrollo de niveles intermedios que modifican y amplían el concepto tradicional de técnicos, profesionales y cuadros. Estas realidades deben encontrar una plasmación adecuada en los convenios y asegurar una aplicación más universal de éstos conciliando el carácter colectivo con los ámbitos funcionales y personales.

Participación especial en materia de contratación:

En relación a la contratación así como a los distintos modelos de contratos, sería necesario lo siguiente:

- Establecer cauces de información en la empresa ante la necesidad de nuevas contrataciones y participación a lo largo del proceso de selección.
- Acordar procedimientos de información previa, seguimiento y de la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas.
- Incluir medidas para paliar el impacto sobre los trabajadores y trabajadoras despedidos.

Protección de la representación sindical:

Igualdad y No Discriminación

A pesar de los esfuerzos permanentes para eliminar las desigualdades que se dan en las empresas respecto de determinados colectivos de trabajadores con otros, lo cierto es que dichas desigualdades se siguen produciendo, evidentemente, de forma soterrada.

Es por ello que en la negociación colectiva estamos obligados a ir aislando y limitando dichas desigualdades, por lo que deberemos incorporar cláusulas de Igualdad referidas a los diferentes grupos de personas que las padecen:

Mujer trabajadora

Debemos recordarnos, y recordar a la parte empresarial, que la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sigue plenamente vigente, y que cualquier intento de evitar su cumplimiento amparándose en la situación de crisis por la que atraviesa nuestro país, es absolutamente inadmisible. Se trata de una clara vulneración de derechos fundamentales que debemos denunciar ante la Inspección de Trabajo, poniendo en marcha el consiguiente proceso sancionador.

Dicha Ley establece como obligatoria la negociación de Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores o en aquéllas en que así lo determine su convenio colectivo. Dando posibilidad, por tanto, a que se acuerde también el establecimiento de Planes de Igualdad en empresas de menor tamaño.

Sin embargo, debe hacerse una distinción entre “Planes de Igualdad”, obligatorios para empresas de más de 250 trabajadores, y “Medidas de Igualdad”, obligatorias para todas las empresas, independientemente de su tamaño.

Tampoco es válida la simple trasposición de los preceptos de la Ley, en materia laboral, al Convenio Colectivo, puesto que hay derechos cuya concretización está remitida expresamente a la negociación. De no hacerlo así, el trabajador/a queda a expensas de una negociación individual con el empresario. Algunos ejemplos son:

- Acumulación del permiso de lactancia
- Posibilidad de disfrute parcial del permiso de maternidad/paternidad
- Posibilidad de aumento de la duración de la excedencia por cuidado de familiares
- Términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Las personas negociadoras en igualdad, deberán haber recibido formación sobre la materia.

Nuestras actuaciones en la negociación colectiva deben dirigirse a:

- Hacer una primera revisión de los convenios colectivos en vigor o en proceso de negociación con objeto de detectar y corregir cláusulas obsoletas, discriminatorias e incluso fuera de la legalidad que se han perpetuado en el tiempo.
- Crear comisiones de igualdad en las empresas, paritarias y dotadas de competencias concretas en materia de igualdad, no discriminación, conciliación y corresponsabilidad
- Promover medidas de igualdad y acciones positivas en el acceso al empleo, formación, promoción, y en general allí donde las mujeres estén sub-representadas, independientemente del tamaño de la plantilla de la empresa.
- Recoger expresamente en los convenios colectivos, la especial protección legal frente al despido así como frente a otros actos discriminatorios en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo durante el periodo de embarazo, posparto o lactancia o de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Planes de Igualdad

En relación a los planes de igualdad es necesario reivindicar los siguientes aspectos

- Recabar, como premisa indispensable, el compromiso por escrito de la Alta Dirección de las empresas
- Realizar un diagnóstico previo de la empresa
- Establecer en la negociación colectiva las líneas de actuación que deben enfocar los planes de igualdad y/o medidas priorizando las más inmediatas.
- Establecer indicadores que permitan el seguimiento, la evaluación y control del cumplimiento de los planes de igualdad y de las medidas de igualdad, de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Incluir en los Planes de Igualdad el acceso al empleo, la contratación, la promoción, las retribuciones, la formación, la clasificación profesional entre las materias a tratar en el diagnóstico, para la posterior adopción de medidas para que puedan corregir discriminaciones o desigualdades, así como en la evaluación periódica de resultados.
- Incluir en los convenios colectivos sectoriales y de empresa la obligatoriedad de registrar los planes de igualdad, así como de negociarlos con la parte social en empresas de más de 100 trabajadores.
- Introducir los Planes de Igualdad dentro de los convenios colectivos de empresa o, en su defecto, cláusulas que hagan alusión al compromiso de negociarlos, para asegurar así su cumplimiento, vigencia y revisión periódica.
- A partir de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es obligación la inclusión en los convenios sectoriales de cláusulas referidas a los Planes de Igualdad en las empresas y se abre la posibilidad de establecer planes sectoriales de Igualdad, por lo que debe ser una exigencia en la nueva negociación sectorial.

Violencia de Género

Los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva han venido recogiendo el artículo 21 de la Ley Integral contra la Violencia de Género, que garantiza a las víctimas de malos tratos poder pedir reducción

de jornada, horarios más flexibles, cambio de centro de trabajo. Les reconoce además el derecho al subsidio si tienen que dejar de trabajar o/a que se les reserve el puesto si es una suspensión temporal. Este compromiso debe llegar a todas las mesas de negociación y a todos los sectores.

No obstante, debemos introducir en los convenios colectivos cláusulas que concreten y mejoren dichos derechos legales.

- Establecer como permisos retribuidos el derecho a ausentarse para tratamientos médicos, comparecencias judiciales o situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género.
- Regular anticipos salariales o concesión de créditos en condiciones especiales respecto a facilidades de pago.
- Permitir que varíe su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.
- Reflejar el derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo de las empresas, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.
- Concretar el derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación y muy especialmente cuando coincida con su agresor en el lugar de trabajo.
- Regular el derecho a la reducción de jornada, de forma que ésta sea continuada o no, a elección de la víctima.
- Promover acuerdos con las empresas de protección hacia las víctimas de violencia de género y los menores dependientes de ellas, recogiendo medidas tanto de apoyo psicológico, médico, jurídico como económico y ampliando las que concede la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- En el caso en que coincida víctima y agresor como trabajadores del mismo centro de trabajo, la Empresa estudiará las posibles alternativas que puedan existir en orden a minimizar los riesgos que suponga dicha situación para la víctima
- En caso de reducción o reorganización del tiempo de trabajo, se buscará la manera de que el impacto económico para la persona afectada sea el mínimo, estudiando cada caso de manera detallada.

Salud Laboral y Maternidad

Durante mucho tiempo la preocupación por la salud laboral de las mujeres se ha limitado a proteger la maternidad, sin tener en cuenta otros aspectos que también la condicionan. Se deben analizar aquellos sectores y puestos de trabajo feminizados, que hace a la mujer estar expuesta a riesgos y enfermedades específicas.

Por otro lado, existen los riesgos asociados a los diseños de equipamiento y vestuario laboral en general, tradicionalmente adaptados a la morfología masculina.

- Tener en cuenta la perspectiva de género en las Evaluaciones de Riesgos
- Como medida de prevención, es necesario incluir Protocolos a seguir en relación con las trabajadoras en estado de gestación, parto reciente, lactancia o en tratamiento de fertilidad.

- La empresa proporcionará ropa de trabajo específica y adaptada a las mujeres y muy especialmente a las trabajadoras embarazadas.

Acoso Sexual y por razón de sexo

En la negociación de convenios colectivos tenemos una fuerte base de apoyo legal para contribuir a la tolerancia cero del acoso sexual y del acoso sexista, mediante la implantación de cláusulas como las que siguen:

- Crear un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, negociado entre empresa y representación social:
 - arbitrando procedimientos específicos para su prevención
 - estableciendo un procedimiento formal de las denuncias
 - siendo obligatorio la apertura de un expediente y el inicio de una investigación para el esclarecimiento de los hechos que lleve a la imposición de las sanciones que procedan.
 - Fijando plazos de inicio y resolución del expediente
 - Garantizando la celeridad y confidencialidad del proceso
 - Siendo obligatorio informar a la RLT para que colabore en todo el proceso.
 - Creando la figura de “Agente del Acoso”, elegido por y entre los miembros de la Comisión de Igualdad.
- Incorporar en el convenio colectivo las definiciones legales de acoso sexual y acoso por razón de sexo fijadas en el artículo 7 de la LOI, dejar constancia expresa de que ambas conductas son discriminatorias y describir los actos que pueden considerarse constitutivos de acoso.
- Contemplar el acoso como infracción muy grave dentro del capítulo de faltas y sanciones, considerándose como agravante que la persona acosadora se valga de una posición jerárquica superior
- Proteger la continuidad de la víctima en su puesto de trabajo

39

Discriminación Salarial

Seguimos manteniendo una brecha salarial en torno al 20%, mantenida en el tiempo y sin visos de corregirse. Esto nos lleva a la conclusión de que el hecho de reflejar en los convenios una cláusula de mero respeto al artículo 28 del ET (igual retribución a trabajo de igual valor) está resultando claramente insuficiente, y que es indispensable ahondar en las causas aparentemente ocultas de la citada diferencia salarial.

Es necesario prestar especial atención al modo en el que se regulen los complementos salariales en el convenio colectivo. Muchos de ellos se dirigen a compensar puestos masculinizados, puestos de mando e incluso a recompensar la disponibilidad horaria de los trabajadores/as, todo lo cual requiere un análisis profundo dado que puede resultar discriminatorio

Es preciso fijar medidas progresivas y graduales como camino a la equiparación de retribuciones

Desde las mesas de negociación colectiva debemos abordar el tema en el siguiente sentido:

- Utilizar la aplicación informática del Programa “Herramientas para combatir la brecha salarial” para detectar y combatir dicha brecha.

- Establecer medidas dirigidas a la obtención de información adecuada y real sobre los salarios y su composición desagregados por sexo en el centro de trabajo o empresa, que permitan la elaboración de estadísticas sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, sus salarios y funciones.
- Establecimiento de medidas concretas de control del propio convenio y herramientas de ayuda práctica para detectar las posibles situaciones de discriminación salarial y los mecanismos para eliminarlas.
- Diseño de planes para la corrección de diferencias salariales discriminatorias por razón de sexo y establecimiento de medidas que garanticen su aplicación y cumplimiento. Realización de análisis de impacto antes y después de su aplicación.

Medidas en materia de Responsabilidades Familiares

Los derechos de conciliación nos afectan a todos y a todas. Únicamente hay dos permisos privativos de uno u otro sexo: el de paternidad para los padres y el descanso de 6 semanas posteriores al parto para las madres. Cualquiera del resto de permisos o licencias relacionados con las responsabilidades familiares, puede ser disfrutado por ambos sexos. Por tanto, debemos caminar hacia la conciliación corresponsable, como una herramienta que permite superar desequilibrios de participación entre mujeres y hombres en la vida laboral, familiar y personal.

Nuestro cometido en la negociación colectiva es la ampliación de estos derechos, con las siguientes medidas:

- Establecimiento de un permiso de 1 hora de duración por lactancia, ya sea como ausencia durante la jornada ya sea como reducción de jornada (al comienzo o final). El permiso como ausencia de 1 hora durante la jornada es prácticamente in-ejercitable por la mayoría de las trabajadoras, teniendo que optar por reducción de la jornada en media hora.
- Concretar el derecho a la acumulación del permiso de lactancia, contabilizando 1 hora por día laborable.
- Establecer bolsas de horas que permitan ausentarse del puesto de trabajo en caso de contingencias familiares graves, visitas médicas, reuniones escolares, servicios de asistencia social para mayores o cualquier otra que requiera una atención familiar inmediata
- Elevar a 12 meses la edad del menor en el permiso de lactancia
- Establecer la posibilidad de disfrutar la excedencia por cuidado de hijos durante tres años hasta que el menor cumpla 12 años.
- Equiparar la duración y la reserva de puesto de trabajo de las excedencias por cuidado de familiares con las excedencias por cuidado de hijos e hijas o menores acogidos, extendiendo el derecho de reserva del puesto de trabajo en ambos casos a la duración de todo el periodo de ejercicio de dichas excedencias..
- En el permiso por hospitalización de familiares, especificar que podrá disfrutarse en cualquier momento mientras dure el hecho causante
- Establecer un permiso retribuido para supuesto de enfermedad de hijos que si bien no sean graves, como por ejemplo, enfermedades infecto-contagiosas, necesitan atención y cuidado por parte de sus padres.
- Equiparar los derechos de las parejas de hecho al matrimonio de tal modo que puedan acceder

los permisos reglamentarios o licencias relacionadas con responsabilidades familiares reflejadas en el convenio colectivo o en el estatuto de los trabajadores

- Equiparar los derechos de las familias monoparentales con los de las familias numerosas.

Jóvenes trabajadores:

La negociación colectiva es el principal instrumento de acción sindical que debe permitirnos la mejora sustancial de las condiciones laborales de los jóvenes principalmente mediante actuaciones que garanticen la igualdad de trato en el empleo y que atajen todos los elementos que componen la precariedad laboral.

Es imprescindible que en la Negociación Colectiva se incluyan cláusulas que garanticen la igualdad de trato:

- Promoviendo el empleo estable y garantizando la conversión en indefinidos de los contratos temporales y formativos.
- Fomentando el contrato de relevo como mecanismo de inserción laboral.
- Unificando los criterios de periodo de prueba por categorías y sectores.
- Vinculando la adquisición de experiencia al marco de las relaciones laborales, potenciando el uso de los contratos formativos.
- Promoviendo la igualdad de trato en las condiciones laborales en los conceptos salariales y evitando las dobles escalas salariales con respecto al resto de los trabajadores de la empresa.
- Favoreciendo la representación y participación de los jóvenes en las empresas.
- Garantizando el acceso a la formación continua de los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales.

Inmigrantes

El mercado de trabajo español, y en especial algunos de los sectores y empresas que se encuadran en nuestra federación, son muy diversos en cuanto a la composición por nacionalidad de la fuerza laboral y de las plantillas. Una realidad que hemos de tener en cuenta en la negociación colectiva para atender a las necesidades de trabajadores y trabajadoras.

Hay que tener en cuenta que, gran parte de la mano de obra que llegó a nuestro país, participa activamente en los sectores de nuestra Federación, principalmente en el sector agrario y cárnico

Por tanto, nuestras negociaciones colectivas en este ámbito deben ir dirigidas a:

- Incluir expresamente en el convenio colectivo entre las variantes del acoso, el acoso por razón de origen o religión.
- Ampliar la duración de los permisos concedidos por causa de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, cuando el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse a su país de origen.
- Incluir los tiempos indispensables para la obtención de la tarjeta de identificación y renovación de la autorización de trabajo y residencia en el apartado de permisos retribuidos.
- Personas con discapacidad.

- Uno de los grupos de personas con mayores dificultades a la hora de acceder al mercado ordinario de trabajo y más proclive a ser sujeto de discriminación es el de las personas con discapacidad.
- Los Centros Especiales de Empleo fueron creados como paso intermedio hacia el mercado laboral ordinario. Sin embargo, la realidad es que no están cumpliendo esa función. Nuestra Federación debe esforzarse en facilitar el paso de esa relación laboral especial a la común.
- Mediante la negociación colectiva y en línea con el compromiso social de nuestra Federación, debemos ser impulsores y partícipes en la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad.
- Promoviendo el cumplimiento de la cuota legal de reserva del 2% de contratación directa de los trabajadores y trabajadoras en empresas con más de 50 personas en plantilla, frente a la opción de soslayarlo con medidas alternativas.
- Estableciendo cláusulas específicas de cumplimiento e identificando las actividades y puestos de trabajo que puedan presentar mayor facilidad para su cobertura por personas con discapacidad.
- Velar para que las condiciones en la contratación se realicen en las mismas condiciones que el resto de trabajadores.
- Comprobar que la empresa toma las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.
- Garantizar el principio de igualdad de trato tanto en las condiciones de trabajo y salarios como en relación a su promoción profesional, fomentándose su acceso a las actividades formativas.
- Realizar una vigilancia específica hacia la discapacidad sobrevenida, con el establecimiento de cláusulas que protejan al trabajador manteniendo su categoría profesional y su salario.
- La formación debe ser adaptada al trabajador en función del tipo de discapacidad.
- Fomentar que se les aplique la modalidad de contratación indefinida.

Técnicos y cuadros

Los colectivos de trabajadores/as profesionales y directivos encuadrados en los Grupos I, II y III de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT- representan en nuestros sectores un elevado volumen de la población activa.

En determinados ámbitos laborales; y esto lo saben y sufren gravemente algunas de nuestras Federaciones Territoriales, y en mayor medida a la totalidad de las Secciones Sindicales de los grandes grupos industriales; los asalariados/as a que nos referimos bajo el denominativo de TyC, PyD, se agrupan, y votan sindicalmente a organizaciones ajenas a las grandes confederaciones de clase - CCOO y UGT – y obtienen niveles de representatividad muy importantes; en algunos casos mayoritarios.

En este sentido se deben redoblar los esfuerzos para que, de una vez por todas, se destierren las resistencias que aun puedan subyacer en el seno de nuestra organización a la incorporación, franca y abierta, de estos asalariados/as, despejando definitivamente su falsa identificación como integrantes, o más dependientes, de las direcciones y cúpulas empresariales, que del conjunto de los trabajadores/as. Ello ha generado, al menos, dos efectos perversos: de una parte ha alentado, en reciprocidad, el alejamiento y corporativización de estos colectivos; y, de otra, la creciente individualización de sus relaciones laborales. Ambas circunstancias se han potenciado mutuamente abocando a un panorama sindical complicado que, en algunos sectores, costará mucho tiempo y esfuerzo reconducir.

Debe preocuparnos todavía, y es lo que nos corresponde advertir y nos compete, buscar soluciones. Poner en práctica las, a nuestro entender, eficaces herramientas sindicales acordadas en los últimos Congresos Confederal y Federal. Es por ello por lo que en este Programa de Acción se requiere adaptar nuevas medidas que pongan en marcha nuevos impulsos.

Existen, además, algunos argumentos de peso que deberíamos tener muy en cuenta, como son el volumen y el peso de estos colectivos en el conjunto de la población activa, con su afiliación comparativa a nuestra Organización observaremos que tenemos un amplísimo margen de potencial crecimiento afiliativo, hasta homogeneizarlo con el resto. Y, teniendo presentes las actuales cifras absolutas de población activa, nos podremos hacer una idea real de lo que estamos hablando.

El cambio del escenario laboral en un mundo progresivamente globalizado, con externalizaciones, deslocalizaciones, etc., hace que la composición de los llamados RRHH, en nuestro país y su entorno sea cada vez mas de TyC, PyD –y menos de especialistas y no cualificados.

Sin embargo, en otro orden de cosas, esa creciente desregulación y la ausencia de cobertura de un marco colectivo suficiente inciden de forma negativa y crea una desprotección absoluta de los TyC, PyD frente al empleador y, por ende, debilita la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de clase.

Teniendo en cuenta estos factores deberemos de dotarnos de una serie de medidas para la Acción Sindical a favor de los TyC, PyD”

Es objetivo de este Programa de Acción poner los medios para la integración de estos colectivos en la acción sindical y apoyar instrumentos para la verificación de su cumplimiento por parte de cada una de las estructuras y organizaciones de la Federación.

Estas medidas serán:

- Aproximación a los colectivos de TyC, PyD:
- Establecer estrategias en las empresas que no tienen Sindicatos Corporativos o cuya representatividad legal les impide participar en la Negociación Colectiva, con la incorporación de sus reivindicaciones en el marco negociador.
- Fomento de actividades conjuntas con suficiente grado de autonomía inicial con el fin último de su incorporación plena a la Federación de manera progresiva y escalonada.
- Establecer estrategias en las empresas con Sindicatos Corporativos que están presentes en la Negociación colectiva tomando la iniciativa, frente a otros sindicatos, a través del planteamiento de una estrategia de colaboración que propicie la participación de estos colectivos en las Secciones Sindicales de la Federación. Inicialmente sin vinculación directa, sino como fórmula de verificación de las posibilidades reales de incorporar su acción sindical a la de la FITAG - UGT.
- Incorporación de TyC, PyD, a las Comisiones de elaboración de Plataformas y también a las Comisiones de Negociación de los Convenios, intentando llegar al mismo porcentaje de participación que el porcentaje existente de este colectivo en activo.
- Inclusión de los TyC, PyD en la formación continua ofrecida por la Federación, junto con un desarrollo de las necesidades de formación específica para este colectivo.
- Inclusión de apartados sobre conciliación profesional, personal y familiar para todos los empleados/as, TyC, PyD incluidos.
- Definición de las enfermedades psicosociales que afectan cada vez más a estos colectivos.
- Propiciar la creación y dinamizar la actividad de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATC) en todas las estructuras de la Federación.

- Análisis de posibles discriminaciones que por omisión, este colectivo no disfrute de algún derecho o beneficio recogido en convenios o acuerdos de ámbito general para el resto de asalariados/as.
- Desarrollo de estrategias para frenar el crecimiento porcentual de personal excluidos de convenio, para una segunda fase incluirlos en los convenios de empresa o de sector.

Seguridad Social y Modelo de Previsión Social Complementaria

En relación con el sistema de seguridad social y pensiones, esta Federación considera que es un elemento indispensable para la configuración y mantenimiento del Estado de Bienestar y por tanto demanda:

- Asegurar la suficiencia financiera del sistema de pensiones, mediante el incremento de las aportaciones públicas, la no reducción del actual nivel de cotizaciones sociales y el desarrollo de fuentes adicionales y complementarias de financiación pública.
- Una gestión transparente del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- Que no se pueda tocar la hucha de las pensiones, para otras cuestiones.
- Mejorar y extender la intensidad protectora de la Seguridad Social.
- La puesta en marcha del procedimiento establecido para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellos colectivos de trabajadores que realicen actividades penosas y de alto riesgo.

Esta Federación se compromete a trabajar por:

- La defensa de nuestro actual modelo de Seguridad Social, para posibilitar la viabilidad y sostenibilidad financiera demandamos la puesta en marcha de un plan de medidas dirigidas a incrementar los ingresos de la Seguridad Social de forma decidida sin alterar a la baja el actual nivel de cotizaciones sociales.
- Recuperar la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social por todas las personas que participen en una actividad profesional eliminando las bonificaciones establecidas por la Reforma Laboral.
- La inclusión de medidas que corrijan o disminuyan el impacto negativo que en las carreras de cotización conlleva el trabajo a tiempo parcial y/o la atención a las responsabilidades familiares o las necesidades educativas.
- La mejora en el acceso y en la protección dispensada por las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, y demandar la necesaria aplicación de la ampliación de la prestación por paternidad.
- Los instrumentos de previsión social complementaria pactados en convenio han de entenderse como parte del sistema global de protección social y como un complemento de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Debemos considerar la previsión social complementaria como parte de la negociación salarial, de ello depende la capacidad adquisitiva futura de las personas trabajadoras. Además, hemos de tener en cuenta que la legislación obliga a negociar la transformación de cualesquiera compromisos ligados a fallecimiento, invalidez o jubilación en dos únicas figuras: Planes de Pensiones y Seguros Colectivos de Vida.
- Apostamos por los Planes de Pensiones del sistema de empleo, como instrumento más adecuado para garantizar la percepción futura de estos complementos de pensiones negociados en conve-

nio. Estos Planes de Pensiones garantizan la participación de los trabajadores en las Comisiones de Control, situación que la UGT apoya y defiende. No hay que olvidar que estas prestaciones comprometidas tienen la consideración de salario diferido y, como tal, pertenecen a las personas trabajadoras.

- Por otra parte, son numerosos los convenios que introducen cláusulas de seguros de vida o accidentes. Sin embargo, en muy pocas ocasiones realizamos el seguimiento de la efectiva negociación de la póliza y sus condiciones, dejándola exclusivamente en manos del empresario. La participación en la contratación de la póliza es fundamental para garantizar que ésta protege las contingencias negociadas.

HERRAMIENTAS PARA AGILIZAR Y ADMINISTRAR LO PACTADO

El carácter dinámico de la negociación colectiva determina la necesidad de ejercer una labor de vigilancia y control de que lo pactado se aplica en su integridad en todas las empresas y a todos los afectados por el convenio ya que, de no ser así, el convenio se convierte en un instrumento vacío, sin relación real con las personas trabajadoras y muy lejano a sus intereses.

Es por ello, que tras la firma del convenio, comienza realmente su verdadera eficacia, y no podemos esperar la denuncia de trabajadores y trabajadoras a los que no se les aplica el convenio o se les aplica parcial e incorrectamente, sino que tenemos que actuar de oficio allá donde tengamos constancia de esas arbitrariedades, bien a través de la notificación a las comisiones paritarias, o con la denuncia pública y permanente ante las Administraciones y Tribunales Laborales.

En esta línea se enmarca el Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (VASEC) y el órgano constituido a su amparo, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), así como cuantos Servicios de Mediación Laboral existan en las diversas Comunidades Autónomas.

Se trata con ellos de reforzar la presencia y participación sindical en la solución de controversias por la mediación y el arbitraje, desde la autonomía de las partes, como paso previo a la actuación judicial o a otras fórmulas de respuesta sindical, desjudicializando y agilizando esa solución.

La Federación defiende:

- Rechazar e impugnar la imposición del arbitraje administrativo obligatorio y las resoluciones impuestas, pues atenta contra la autonomía colectiva, tanto en el ámbito de la CCNCC como en el de los organismos equivalentes de las comunidades autónomas, y de cualquier resolución vinculante de análoga naturaleza impuesta para la inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos. En congruencia, los y las representantes de UGT, mientras permanezca en vigor el artículo 82.3 del ET, no impulsarán y votarán en contra de las medidas de inaplicación de las condiciones de trabajo y canalizarán las vías de solución vinculadas a la negociación, como pueden ser el trámite en la Comisión Paritaria del Convenio de sector o en, su defecto, en los sistemas de solución autónomos.
- Revalorizar esta institución laboral, equilibrando la aportación de la representación de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas. En su actual concepción se diluye la cualidad consultiva y se amplía la de ejecución administrativa. Por ello es preciso fomentar las labores relacionadas con los ámbitos y las consultas, indagando en soluciones ventajosas para los trabajadores y trabajadoras ante la desaparición de ámbitos negociales por efecto de la pérdida de la ultraactividad.
- Convertir a la CCNCC en un auténtico Observatorio de la negociación colectiva, con actuaciones amplias, que no se limiten a estudios y trabajos “a posteriori”. Para asegurar un conocimiento integral de la negociación colectiva que resulte verdaderamente útil para las organizaciones empresariales y sindicales, se precisa fomentar su composición bipartita y dotarlo de financiación propia.

Comisiones Paritarias

Desde esta Federación hemos venido insistiendo en la importancia crucial que debemos dar al cumplimiento efectivo de los logros alcanzados a través de los procesos negociadores donde intervenga el sindicato.

En el convencimiento de que la negociación colectiva no acaba con la firma de los convenios colectivos u otros acuerdos, reviste una importancia crucial que se realice un seguimiento continuo y puntual de la correcta aplicación de lo pactado, así como de los logros alcanzados en las negociaciones.

Son las comisiones paritarias, cuya constitución exige la Ley, los órganos específicos donde, en primer lugar y de forma prioritaria, se ha de centrar nuestra actuación, para conseguir que los acuerdos alcanzados se cumplan con la intención y el sentido que hemos tenido al firmarlos. Es necesario, por tanto, no solo ampliar las competencias que tienen asignadas las comisiones paritarias, sino que estas se desempeñen en toda su extensión.

Dado el poder que la Reforma Laboral concede al empresario para la imposición de determinadas medidas, para esta Federación es prioritario que las comisiones paritarias de los convenios sectoriales asuman, por una parte, una función de vigilancia y autorización de la aplicación de ciertos aspectos, incluidos en el convenio, como puede ser la distribución irregular de la jornada o la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, y por otro lado, han de convertirse en el primer escalón en los procesos de mediación.

En definitiva, las comisiones paritarias, deben constituirse como un instrumento ágil y eficaz de solución de conflictos, próximo a los problemas reales de a las personas trabajadoras.

Partiendo de las premisas expuestas, esta Federación considera que:

La regulación de las Comisiones Paritarias ha de ser fruto de una verdadera negociación, consenso y compromiso entre las partes negociadoras de forma que no constituyan un mero trámite en la negociación.

En concreto, en la misma redacción de este capítulo en el convenio colectivo, no sólo se deberá regular de forma detallada su composición, atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, funcionamiento, plazos, intervención en conflictos sectoriales o de empresa y mecanismos para resolver las discrepancias, sino que sería recomendable que constaran las personas concretas que la han de componer y las reglas para cubrir las vacantes cuando estas se produzcan.

Las Comisiones Paritarias recogerán, dentro de sus funciones, la potestad de aplicar un procedimiento específico en caso de incumplimiento por los convenios de ámbito inferior de los incrementos salariales acordados en el convenio estatal. Éste se aplicara para la adaptación de las tablas salariales correspondientes a los incrementos y revisiones salariales cuando exista vinculación entre ellos, remitiéndolas al registro competente para su posterior publicación.

Todo esto se debería recoger y articular en un reglamento.

- Se debe trasladar a los afiliados y trabajadores afectados por el convenio la existencia y funciones de estas Comisiones, ofreciendo las mismas como un cauce rápido donde el sindicato y sus representantes defenderán el cumplimiento de lo pactado.
- La difusión periódica entre las personas trabajadoras de los asuntos sometidos a las Comisiones Paritarias y los resultados obtenidos, previendo en la regulación de las mismas la aportación de los medios materiales al efecto.
- Como elemento de difusión de las actuaciones de la Comisión Paritaria se deberían elaborar boletines con una cierta periodicidad recogiendo todas sus resoluciones.

- Hay que dotar a las Comisiones Paritarias o mixtas, de los recursos materiales necesarios y de un crédito horario específico para que puedan desarrollar de forma efectiva el ejercicio de su actividad.

Solución Extrajudicial de Conflictos

Aunque la consolidación del sistema de solución autónoma de conflictos se ha visto cuestionada por recientes reformas legales y recortes presupuestarios, esta Federación considera que es necesario, por una parte, asegurar la autonomía de los interlocutores sociales en la definición y gestión de los conflictos, y por otra, defender el papel que juega dicho sistema, tanto en el ámbito estatal como autonómico. En este sentido, se deben desarrollar y aplicar las previsiones del V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC), actualmente vigente, regulando en nuestros convenios compromisos de utilización de los organismos de solución autónoma, incluido el pacto sobre arbitraje voluntario.

Esta Federación participará, activamente, en la gestión de dichos Sistemas, aportando iniciativas y medidas concretas para que su funcionamiento sirva a las necesidades de los sectores y empresas de nuestra Federación, en concreto prestará especial atención a la designación de los mediadores y árbitros y demandará la existencia de asesores y expertos en temas específicos para los conflictos que se planteen ante dichos organismos.

Por otra parte, esta Federación difundirá en nuestra organización y entre nuestros representantes la conveniencia de acudir a estos sistemas en todos los asuntos que en la regulación de los mismos esté establecido y con especial hincapié en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los diferentes períodos de consulta o negociación que se planteen, así como en los casos de bloqueo de la negociación de los convenios colectivos que así lo tengan establecidos.

EMPRESAS MULTISERVICIOS Y AUXILIARES

47

Las denominadas empresas multiservicios han venido a sustituir en muchos ámbitos a las empresas de trabajo temporal, desde que las personas trabajadoras contratadas por éstas tienen derecho a la misma remuneración que las personas trabajadoras de la empresa usuaria. De esta manera, éstas se han convertido en meras empresas prestadoras de trabajadores.

Sobre estas empresas multiservicios, es preciso poner en práctica una posición sindical global y coherente que impida la utilización de estas como ETTs encubiertas, y debemos asegurar a sus trabajadores y trabajadoras las posibilidades de defensa y aplicación de la negociación colectiva bajo el principio de igualdad, en atención a las actividades desarrolladas en las empresas contratantes.

En los últimos años y aprovechando las posibilidades facilitadas a través de las distintas reformas laborales, las empresas han conseguido minorar de manera muy significativa los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo porque muchos de los convenios de empresa que se han firmado han rebajado las condiciones establecidas en los convenios sectoriales de referencia.

Nuestro objetivo, en relación con esta problemática, ha de ser homogeneizar los derechos de las personas trabajadoras de la empresa multiservicios con los de la empresa donde realmente prestan su trabajo, las condiciones laborales deben ser las de la actividad real que están realizando, independientemente de la actividad económica mayoritaria que tenga la empresa multiservicio.

Exigiremos la adopción de disposiciones normativas para alcanzar dicho objetivo. Desde la negociación colectiva no se concluirán acuerdos o convenios que permitan que los trabajadores contratados a través de empresas multiservicios tengan derechos inferiores a los trabajadores de las empresas para las que prestan sus servicios.

Algunas formas de organización de las empresas como son la externalización y la descentralización constituyen uno de los mayores desafíos para la negociación colectiva actual, ya que es necesario definir cómo darles respuesta. Mediante la externalización y la descentralización de actividades, las empresas, tratan de soslayar la negociación colectiva, deteriorar las condiciones de trabajo y provocar la reducción de los salarios y los derechos laborales.

De la misma manera, la externalización de determinadas funciones y actividades empresariales de la empresa principal, "outsourcing", implica la necesaria readaptación o ajuste, produciendo un coste que, en algunos casos puede ser elevado, sobre todo cuando son costes sociales o humanos.

Además, la externalización de servicios se está extendiendo a más tipos de actividades, sectores y empresas. La subcontratación de actividades, la sucesión de empresas y la cesión ilegal de trabajadores son situaciones que, con frecuencia, vienen asociadas a la actividad de determinado tipo de empresa que externalizan funciones y trabajos para debilitar las condiciones de trabajo, reducir plantilla, costes, derechos laborales y salarios. Como también conseguir un convenio propio de empresa, diferente al convenio de la empresa principal.

Hay que proteger los derechos de las personas trabajadoras y exigir la responsabilidad de la empresa cuando existe sucesión de empresas y regular adecuadamente, legal y convencionalmente, los derechos que se encuentran afectados por la transmisión y las consecuencias que para el contrato de trabajo se derivan de ese cambio.

Todas las nuevas formas de organización del trabajo tienen algo en común, se introducen rápidamente, son cambiantes y carecen de una regulación necesaria desde el punto de vista laboral y sindical. Existen algunos pronunciamientos jurisprudenciales, acuerdos, tanto nacionales como internacionales, incluso transnacionales y reformas normativas, que tratan de resolver estas situaciones, siendo en muchas ocasiones insuficientes.

48

Asimismo, y dentro de la negociación colectiva, surgen cada vez con más fuerza propuestas, por parte de las empresas de aplicar la llamada doble escala salarial bajo pretextos, en muchos casos, inasumibles por una organización sindical que se precie, de defender a las personas trabajadoras.

La doble escala salarial supone renunciar a una parte importante de los logros sindicales ganados tras muchos años de negociación, movilizaciones y huelgas de las personas trabajadoras bajo la excusa de no poder ser asumidos por las empresas para las nuevas contrataciones. Tener a las personas trabajadoras realizando el mismo trabajo que otro cobrando distintas cantidades o regulando su jornada de manera discriminatoria, produce división en las plantillas y no favorecen en nada la cohesión de la lucha sindical, produciendo el efecto contrario, alejando de nuestra organización a colectivos como los jóvenes y/o los desempleados.

Industria Auxiliar

En aquellos casos en que la propia empresa principal opta por segregar una determinada actividad, creando una empresa específica en su propio entorno y con trabajadores provenientes de la entidad principal, provoca que esta descentralización productiva conlleve también la generalización de mecanismos de flexibilidad laboral interna, que se unen a la propia flexibilidad externa.

Respecto a las condiciones laborales, no se puede obviar y especialmente en determinadas actividades, que la descentralización productiva es sinónimo de precariedad y degradación de las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo y empleo de las personas trabajadoras de las empresas subcontratistas suelen ser de inferior calidad que las de las personas trabajadoras de la empresa principal. Esta es una realidad en la medida en que los convenios de aplicación a las empresas auxiliares no son los de las empresas principales.

La descentralización productiva presenta efectos en la actividad sindical y en la representación de las personas trabajadoras. Los procesos de externalización se han realizado, en la mayoría de los casos, sin la participación de las organizaciones sindicales y además se ha producido su debilitamiento, dado que la presencia del sindicato no es la misma en las empresas grandes que en las Pymes.

Por otra parte, se ha producido también una diversificación de los interlocutores, ya que los trabajadores afectados y los empresarios que los emplean pertenecen, en muchas ocasiones, a distintos sectores encuadrados en otras Federaciones y también diferentes Asociaciones Patronales.

Es necesario contemplar como instrumento principal para regular la subcontratación, la Negociación Colectiva, a través de la cual se trata de incidir en tres aspectos fundamentales: información y consulta con la representación sindical, soluciones intersectoriales que den respuesta a la problemática de las grandes concentraciones de producción o de servicios y por último, la coordinación efectiva en materia de salud laboral.

Esta Federación mantiene que en la situación actual, siguen existiendo problemas y situaciones a resolver. Por tanto, es necesario definir para cada sector el modelo de relaciones a establecer entre la empresa principal y la industria auxiliar.

Es necesario arbitrar mecanismos que favorezcan la fidelización de las personas trabajadoras de la industria auxiliar, que disponen de una cualificación y experiencia que los sectores no pueden perder.

Por último, la Federación seguirá trabajando en la línea de buscar soluciones marco que garanticen las condiciones mínimas de las personas trabajadoras de la industria auxiliar; a través de los convenios colectivos sectoriales de aplicación, de empresa o sectorial de la empresa principal, teniendo en cuenta las grandes diferencias que pueden existir entre sectores ya que esta industria, tiene un ámbito de actuación ligado a la actividad más que a la ubicación geográfica, potenciando aquéllos que tengan las condiciones más beneficiosas del convenio de procedencia.

PROCESOS DE RESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

Además de los efectos perversos que la reforma laboral ha tenido sobre el empleo, se constata la ampliación de facultades y poderes a disposición del empresario, como reiteradamente hemos venido poniendo de manifiesto.

En este sentido, se ha incrementado el protagonismo facilitado, en los procesos de reestructuraciones, a organizaciones minoritarias en detrimento de quienes ostentando la mayoría han de soportar el desgaste propio de estos procesos. Igualmente hay que resaltar, el limitado valor concedido, en ocasiones, a acuerdos respaldados por amplias mayorías y que en ocasiones han sido cuestionados judicialmente a nivel individual.

También hay que señalar limitaciones de la norma para reestructuraciones, acceder a las situaciones de jubilación o prejubilación anticipadas o la pérdida de participación de la autoridad laboral, y el incremento de la intervención de los jueces y tribunales, que como decíamos ha posibilitado que organizaciones escasamente representativas sistemáticamente impugnen los acuerdos alcanzados por quienes disponen de mayorías cualificadas.

En el ámbito concursal, señalar que las constantes modificaciones legislativas llevadas a cabo en los últimos meses, así como las que están en tramitación o se proyectan para el futuro inmediato, originan inseguridad jurídica.

Las reformas legislativas que han visto la luz en el último periodo en este ámbito, pueden suponer una merma de los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo, por el efecto arrastre que el convenio concursal pudiera tener para las deudas de la concursada con sus trabajadores, y la limitación de dere-

chos laborales, que en ocasiones pueden llevar aparejados ciertos planes de refinanciación y, especialmente, la denominada “venta en globo” de ciertas unidades productivas.

Por todo ello, es ineludible la necesidad de la presencia del sindicato en estos procesos de negociación a fin de posibilitar acuerdos que mitiguen los efectos perversos de la norma vigente y evitar, en la medida de lo posible, abusos de las empresas y desprotección frente a otros acreedores.

Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)

La Reforma Laboral del año 2012 modificó la tramitación de los procedimientos bien sean extintivos, suspensivos o de reducción de jornada (EREs y ERTes), lo que nos obliga a focalizar nuestra atención, aún más que antes, en determinados aspectos a lo largo de su negociación.

El principal cambio contemplado, por los efectos que está produciendo, es la eliminación de la autorización administrativa, lo que confiere al empresario la capacidad de aplicar las medidas de manera unilateral, transcurrido el período de consultas.

Este hecho está provocando que en muchos casos los empresarios estén considerando el período de consultas como un mero trámite, sin que se vean obligados a negociar. En este sentido, debido a algunas sentencias que han anulado expedientes por la falta de documentación e información para acreditar las causas o por no negociar de buena fe con los representantes de las personas trabajadoras, está haciendo que, en algunos casos, cambie la actitud empresarial.

Por este motivo, debemos concederle una importancia extrema al periodo de consultas establecido durante la negociación de procedimientos bien sean extintivos, suspensivos o de reducción de jornada, así como al contenido y a la redacción de las actas que durante los mismos se elaboren. Todo ello, porque se está reiterando en diferentes sentencias que el objetivo fundamental del periodo de consultas debe versar en verificar la causa alegada y la proporcionalidad de la medida, así como en paliar los efectos de la medidas propuestas por la empresa, garantizando criterios de objetividad y reduciendo su impacto entre los afectados.

Aunque el papel de la autoridad laboral se ha reducido sustancialmente, es preciso que aprovechemos las oportunidades que nos da. Así, es preceptivo que la autoridad laboral recabe un informe de la Inspección de Trabajo sobre la comunicación y desarrollo del período de consultas. Es preciso involucrar a la Inspección desde el inicio del procedimiento para que conozca con todo detalle el desarrollo de las negociaciones y se pongan en su conocimiento las irregularidades que surjan en su transcurso.

Por otro lado, tal y como recoge el Reglamento de Expedientes de Regulación de Empleo, la Autoridad Laboral podrá actuar como mediador, tras la petición conjunta de las partes, y realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por iniciativa propia, posibilidad que habrá de valorarse en el caso de empresas pequeñas y/o con dificultades para alcanzar un acuerdo.

En este sentido esta Federación, que reconoce el papel determinante que en algunos procedimientos había jugado la Autoridad Laboral para los intereses de las personas trabajadoras, hemos de seguir reivindicando la necesidad del cambio normativo que sitúe de nuevo como elemento imprescindible ante la presentación de cualquier procedimiento ya sea de extinción como de suspensión o reducción de la jornada, el requisito de la resolución de la Autoridad Laboral previo a la aplicación del mismo, todo ello una vez finalizado el periodo de consultas.

Las comisiones ad hoc deberían contar obligatoriamente con el soporte de las organizaciones sindicales más representativas del sector para garantizar de esta manera que se mantenga la equidad en la negociación.

Otra modificación importante, junto a la ampliación de las causas, es la desvinculación de la causa alegada a la viabilidad futura de la empresa o a la capacidad de mantener el volumen de empleo. Por ello, es

necesario establecer que la empresa tendrá que demostrar que la medida, si es suspensiva, es necesaria para superar una situación de carácter coyuntural, y si es extintiva, que la misma contribuye fehacientemente a mejorar la situación de la empresa. Asimismo, habrá que velar porque las medidas guarden proporcionalidad con la causa alegada y respeten la razonabilidad exigida por los convenios internacionales, Convenio 158 OIT, estando interrelacionadas con otras medidas alternativas a los despidos.

La ampliación e imprecisión de las causas que pueden alegarse en la presentación del ERE por parte de la empresa, hace necesario reforzar el seguimiento periódico de la situación de la empresa –económica, empleo, producción, etc...– y que el primer aspecto de la negociación sean dichas causas, haciendo constar las carencias u omisiones detectadas. Asimismo, si la empresa pertenece a un Grupo de Empresas, de acuerdo con el sentir de las últimas sentencias en materia de Grupos de Empresa, que están claramente definiendo su naturaleza, será preciso que la empresa acredite la causa alegada para el conjunto del Grupo.

Por último, se ha producido un cambio importante en el tratamiento fiscal para las indemnizaciones por despido cuya exención se ha modificado, estableciendo como límite la cantidad de 180.000 euros, incluso en los supuestos en que el importe de la indemnización equivalente al despido improcedente sea superior a esta cantidad.

En esta materia, la Federación exigirá revisar la normativa tributaria, con el fin de que prime la exención total para las indemnizaciones por despido. Además, reclamaremos que se elimine el periodo de 3 años para disfrutar del beneficio fiscal en las situaciones de reincorporación de trabajadores en la misma empresa u otra del grupo y que hayan percibido indemnización, ya que en este momento es discriminatorio y perjudica al trabajador que es penalizado económicamente por incorporarse de nuevo a su empresa en caso de que la situación de la misma mejore.

Protocolo Sindical de Actuación

En todo proceso que conlleve un procedimiento extintivo, suspensivo o de reducción de jornada (ERE y ERTes), debería imponerse la participación sindical, de manera preventiva y anticipada, y además mantenerla tras el proceso de negociación, con el fin de garantizar el seguimiento y control hasta el cumplimiento total de lo acordado en el plan social de acompañamiento.

En las mesas constituidas para el periodo de consultas, esta Federación tratará de conseguir la adecuada protección social de las personas trabajadoras afectadas y, para ello, planteará:

- La reincorporación inmediata de las personas trabajadoras afectadas por la extinción o la suspensión de contratos, en el supuesto de desaparecer la causa que motivó el expediente.
- Complementar la prestación por desempleo para reducir la pérdida de rentas.
- Tener en cuenta, la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo en determinadas circunstancias y con límites específicos.
- Establecer criterios objetivos de equidad en la aplicación de los procedimientos suspensivos de contratos de trabajo.
- Establecer fórmulas que impidan la utilización del SEPE como fuente de financiación de las empresas en la suspensión de los contratos (art.47 ET)
- Excluir de las suspensiones de contrato que se realicen por la aplicación del art. 47 del E.T. a las personas trabajadoras sin derecho a prestación por desempleo, evitando de esta forma, situaciones de falta de ingresos que se están produciendo.
- El abono de las pagas extraordinarias y de las vacaciones en su totalidad, correspondiente a las personas trabajadoras afectados por un expediente de suspensión.

- Excluir de los expedientes de regulación:
 - Trabajadores en periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.
 - Trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubiera transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.
- Tener en cuenta, en los procedimientos que suponen la extinción de contratos de trabajo, todas las situaciones y circunstancias de las personas trabajadoras afectados por los mismos, para adoptar las medidas sociales más eficaces y proteger, adecuadamente, el presente y el futuro de los mismos.
- En los casos en los que no haya cierre de empresa, se debería excluir a las personas trabajadoras con contrato de relevo (relevista y relevado), en tanto en cuanto no esté resuelta su situación.
- Incluir, el derecho preferente a la reincorporación a la empresa, de las personas trabajadoras afectados por un ERE como si de una excedencia se tratase y, en caso de incumplimiento de este derecho, imponer a la empresa el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente.
- Someter a los sistemas de mediación el desacuerdo, si lo hubiere, una vez finalizado el período de consultas. Las posiciones de ambas partes se expondrán en sendos informes elaborados en los siete días siguientes a la finalización del período de consultas. Asimismo, la efectividad de las medidas empezarán a contar al finalizar el procedimiento de mediación.
- Máxima atención sindical, para los afiliados afectados por el procedimiento.

Prejubilaciones, Jubilaciones anticipadas y parciales

La Reforma en materia de acceso a la edad de jubilación por alguna de las variantes que contemplaba la normativa y que la reforma se ha encargado de endurecer en demasía, supone un freno al intento de rejuvenecimiento de las plantillas armonizando este objetivo con el mantenimiento del empleo utilizando las jubilaciones parciales, y que tan buen resultado nos han dado en un gran número de empresas de nuestros sectores.

Igualmente el intento de retrasar la edad de jubilación, endureciendo las condiciones de acceso a la misma, basado más en un criterio ideológico que prevé un rentable negocio para la iniciativa privada, que en un estudio en profundidad del riesgo de nuestro sistema de pensiones, hace muy difícil el poder seguir en la línea de las prejubilaciones.

Gran parte de nuestros sectores responden a unas condiciones de trabajo muy exigentes, cuyo cumplimiento se ve enormemente condicionado por el factor edad, por lo que resulta muy difícil alargar la vida laboral. Esta problemática requiere de nuestra Federación seguir luchando por restablecer mecanismos que permitan hacer uso de prejubilaciones, jubilaciones con coeficientes reductores de edad por toxicidad, penosidad o peligrosidad, jubilaciones parciales con contrato de relevo o incluso de jubilaciones anticipadas como medidas que tratan de responder a necesidades por ejemplo, de rejuvenecer plantillas, o de atenuar ajustes que conlleven destrucción o pérdida de empleo real.

En este sentido, esta Federación va a seguir reivindicando que se deroguen las disposiciones que dificultan las condiciones de salida anticipada de la vida laboral, así como que se continúe apostando por la celebración de contratos de relevo.

En los casos de excedentes laborales que pueden producirse en determinados sectores y empresas, esta Federación entiende que es socialmente más justa la aplicación de expedientes de regulación de empleo articulados a través de planes de prejubilaciones, que la utilización del sistema de indemnizaciones.

Por último, los cambios que se han producido en la normativa han ido estableciendo períodos transitorios condicionados a determinados requisitos que han de ser utilizados en toda su extensión y de la manera que mejor convenga a las personas trabajadoras susceptibles de ser jubilados. Para ello, los representantes de esta Federación en las diferentes empresas habrán de informar de estas disposiciones para que puedan ser aplicadas correctamente.

Alternativas en los procesos de ajuste de plantillas

Como opción para compensar los efectos traumáticos en los procesos de ajuste de plantillas, sindicalmente planteamos que se negocien determinados planes alternativos con carácter prioritario. En la mayoría de los casos, nos encontramos con trabajadores en edades cercanas a la jubilación, afectados por el ajuste, que difícilmente volverán a encontrar un empleo digno que les permita llegar a la edad de jubilación ordinaria.

En estos casos, la representación sindical debe negociar unas percepciones económicas suficientes para que el trabajador mantenga un nivel de renta adecuado y a la vez se garanticen sus cotizaciones a la Seguridad Social hasta la fecha prevista de jubilación.

Esta Federación mantiene su reivindicación para que se regule la figura del prejubilado y de esta manera exista un marco jurídico que respalde al trabajador que se ve afectado por este tipo de medidas socio laborales. Asimismo, creemos oportuna una modificación en la aplicación de coeficientes reductores por la anticipación en la edad de jubilación, que en la actualidad nos parecen muy altos y que perjudican y penalizan en exceso a un gran número de trabajadores que pierden su empleo de forma definitiva después de muchos años de trabajo, con una considerable merma en la cuantía de su pensión de jubilación. Se tendrá en cuenta la vida laboral efectiva en el cómputo de años cotizados, para aplicar coeficientes más reducidos.

Esta Federación otorga una máxima importancia a que en todas las materias de previsión, planes de pensiones, prejubilaciones, incluso aquellas acordadas en los expedientes, seguros de riesgos y accidentes, estén presentes las representaciones sindicales, no sólo en la negociación, sino también en el desarrollo y control de todos los mecanismos que de dichos acuerdos se deriven.

Planes de recolocación

La normativa actual obliga a presentar un plan de recolocación externo a las empresas que inician un procedimiento de despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores. Esta obligación en la mayoría de los casos, se convierte en un mero trámite cuando, a pesar de las dificultades que puede revestir la recolocación en una situación de crisis, debería tratarse como un instrumento de política activa de empleo y una oportunidad para las personas trabajadoras.

La regulación de estos planes propicia el intrusismo profesional, redundando en la falta de calidad de los servicios y facilitando una guerra de precios para quedarse con los programas, coyuntura que aprovechan las empresas en reestructuración que deben acometer un plan de recolocación externa. Esta situación vacía estos planes de contenido y acaba desprestigiando la herramienta de recolocación.

Sería conveniente establecer un perfil específico para las empresas de recolocación, adecuando las condiciones de autorización y funcionamiento al mandato legal para el que están concebidas y procurando el desempeño solvente de las mismas, para lo que esta Federación considera que se deberían exigir mayores garantías profesionales, logísticas e incluso económicas para su autorización.

Esta Federación exigirá una regulación del Plan de Recolocación Externa que facilite la obtención de los mejores resultados en atención, contratación y recolocación, y para ello demandará:

- Un Plan de recolocación externo como una de las medidas sociales de acompañamiento imprescindibles, en cualquier procedimiento de negociación de despido colectivo independientemente del número de trabajadores y trabajadoras que tenga la empresa o del número de afectados por la medida extintiva.
- Incorporar el Plan de recolocación externo como una materia más en la Negociación Colectiva. Esto es, introducirlo en los convenios sectoriales y de empresa como un derecho más para las personas trabajadoras afectadas por un procedimiento de despido colectivo.
- La selección de la empresa de recolocación por acuerdo con la representación de los trabajadores.
- La negociación de los contenidos del plan, debiendo incluir medidas efectivas de intermediación, orientación profesional, formación y atención personalizada, adecuadas a la situación profesional, personal y familiar de las personas trabajadoras despedidas.
- La ampliación de la duración del plan a un mínimo de un año.
- La constitución de una comisión de seguimiento del Plan con los firmantes del acuerdo del procedimiento de despido. Se establecerán unas normas para regular la constitución de la comisión, su régimen de reuniones y los parámetros a informar y considerar. Se establecerá un calendario de reuniones periódicas para comprobar el progreso del programa, velar porque los objetivos y resultados se ajusten a lo establecido al inicio y, en su caso, acordar las medidas necesarias para corregir problemas potenciales que puedan surgir.

UNA POLITICA INDUSTRIAL PARA EL PROGRESO

54

Los países más desarrollados de la Unión Europea, así como los países emergentes, han apostado por el desarrollo industrial como base fundamental para su crecimiento porque la industria ha demostrado ser el sector económico más adecuado para encabezar la salida de la actual crisis, en cuanto que supone una garantía de crecimiento económico equilibrado, generación de empleo estable y con derechos, internacionalización, innovación y cualificación de los recursos humanos.

El cambio de modelo económico que venimos reivindicando en esta Federación de UGT, pasa, entre otras cuestiones, porque el conjunto del Estado recupere su papel y no se limite sólo a corregir las deficiencias del mercado, sino que actúe, como agente dinamizador de la industria, y para ello es imprescindible una política industrial, cuyo objetivo sea alcanzar un aumento del peso de la industria en la composición del PIB, para lo que es imprescindible disponer de las políticas adecuadas, que habrán de ir acompañadas de los mecanismos necesarios para su evaluación y control.

Asimismo, hay que tener en cuenta que en torno al sector industrial se han desarrollado unos servicios vinculados a él –lo que se ha dado en llamar “servindustria”– sin cuya existencia la actividad manufacturera no sería posible, por lo que ambas actividades –manufacturera y sus servicios– han de abordarse de forma conjunta.

El peso de la actividad industrial en el conjunto de la economía española ha tenido una evolución negativa en los últimos años como consecuencia de la crisis.

En el año 2014 suponía el 15´97% del PIB (Producto Interior Bruto) y del 14´88% del Empleo cuando en el año 2000 era el 18´8% del PIB y el 33´01% del Empleo.

El impacto del ajuste ha sido particularmente duro en España, ya que desde el año 2008 a 2015 se han perdido en la Industria Española sin incluir la construcción unos 640.000 empleos asalariados, con una pérdida del tejido empresarial de más de 44.500 empresas.

Esta fuerte pérdida de empleo unida a la devaluación salarial promovida y ejecutada por el Gobierno del Partido Popular, en los dos últimos años, ha supuesto un decrecimiento de los costes laborales unitarios y en consecuencia un ligero incremento de la productividad de la Industria en España.

El Sector Industrial constituye uno de los pilares de cohesión económica y social de Europa, y la base sólida para la recuperación de la economía europea y española. Hay que alcanzar el objetivo de incrementar la contribución industrial al PIB hasta el 20% de aquí hasta el año 2020.

La necesidad de un enfoque integrador de la Política Industrial Europea que conjugue actuaciones transversales con políticas específicas de carácter sectorial nos parece absolutamente necesaria para fortalecer la industria europea y española en el horizonte 2020.

Por tanto, recuperar el concepto de Industria en nuestro contexto político es necesario pero no suficiente para que exista una verdadera Política Industrial integrada, con repercusiones claras en la modernización de nuestro aparato productivo, que coloque a la industria española en una posición de ventaja para superar la actual crisis.

CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA INDUSTRIA

Competitividad de la pequeña y mediana empresa (PYMES)

Gran parte de las empresas industriales carecen de la masa crítica necesaria para internacionalizarse, siendo uno de los principales lastres su reducido tamaño medio. La empresa industrial española es de media más pequeña que la europea, lo que dificulta el aprovechamiento de economías de escala, el acceso al crédito, la inversión en I+D+i y la entrada en mercados internacionales, y por último, tiene mermada su capacidad negociadora frente a proveedores y clientes. Por ello es necesario:

- Revisar las ayudas, ventajas, limitaciones, trámites y normativas públicas en las que se discrimine positiva o negativamente a las empresas según su tamaño. Fomentar la formación en las Pymes con las ayudas necesarias para mejorar su competitividad.
- Favorecer la gestión conjunta de actividades (plataformas de compras, delegaciones comerciales comunes en el exterior, etc.). Así como medidas de captación de inversiones directas.
- Fomentar la cooperación entre pequeñas y medianas empresas, para su posible internacionalización y de esta forma facilitar su apertura a nuevos mercados. Mejorar la financiación a través de productos financieros específicos para este tipo de empresas, creando instituciones u organismos que faciliten la obtención de crédito para que puedan desarrollar su actividad y crecer de una manera sólida.

55

Inversión en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)

Se califica a España como un país de “Innovación moderada”, por detrás de la media de la UE y muy rezagada respecto a países “líderes en innovación”, por ello es necesario requerir a los estamentos políticos, empresariales y sociales un esfuerzo importante y continuado en este ámbito.

La economía española tiene la necesidad de aportar valor añadido a su producción y debe incorporar la investigación, el desarrollo y la innovación a la estrategia productiva y competitiva para lograrlo. El principal hándicap es que la parte empresarial no cuenta con la inversión productiva ni la I+D+i en su estrategia, ni tampoco entre sus prioridades, situando a España por debajo de la media, en esta materia, de la UE en relación al PIB.

El 50% del gasto en innovación Tecnológica en España en el último año lo realizó la industria aunque con una evolución decreciente, debido a la política del Gobierno y a la ralentización de las Inversiones.

Entre los sectores con más gasto en I+D (Investigación y Desarrollo) tenemos el Químico-Farmacéutico, que representa más del 15% del total de gasto de I+D de la Industria Española.

Para conseguirlo, España debe apostar por utilizar el soporte económico incluido en el Programa Europeo Horizonte 2020. Porque es obvio que nuestro tejido productivo tiene dificultades para competir en aquellas actividades de contenido tecnológico medio y alto, lo que repercute negativamente en la calidad de los productos y del empleo, en los niveles salariales y en la sostenibilidad futura de la actividad económica e industrial.

Al mismo tiempo, las empresas deberán asumir un mayor protagonismo inversor, ampliando su capacidad autónoma en el desarrollo tecnológico, así como en la formación de trabajadores y trabajadoras en un marco contractual más estable y que tenga como principal objetivo:

- Conseguir un sistema español de investigación fuerte y coherente, mejorando la coordinación entre todas las administraciones públicas para que sea más eficaz.
- Apostar, a largo plazo por la investigación, y a corto plazo por el desarrollo e innovación de nuevos modelos, que ya funcionan en otros países y que necesitan ser implantados de forma eficiente en el nuestro. Entre otras cuestiones, sería necesario impulsar la recientemente creada Agencia Estatal de Investigación dotándola de los recursos necesarios para que sea eficiente.
- Prestar especial atención a la eficiencia de las inversiones y a la calidad de los proyectos financiados a través de los instrumentos y programas del Plan Nacional de I+D+i, como es el Sistema Integral de Seguimiento y Evaluación.
- Reconocer y hacer reconocibles las mejoras en la innovación que introducen las personas trabajadoras en todos nuestros sectores. Es necesario visualizar esta modificación de procesos y productos para introducir principios de I+D+i en la realidad cotidiana de la economía de nuestros sectores.
- Asegurar para los próximos años y en el marco de la planificación de la inversión pública sostenida en infraestructuras, las llamadas inversiones digitales.

Internacionalización

El buen comportamiento de las exportaciones ha permitido compensar la brusca caída de la demanda interna, si bien la elevada dependencia de los países de la UE reduce el carácter contracíclico de las exportaciones industriales y recomienda desarrollar una estrategia de búsqueda de nuevos socios comerciales de referencia. La industria Española exportó el 90% de los bienes y el 60% del conjunto de bienes y servicios.

La naturaleza transversal que tradicionalmente se viene dando a las políticas dirigidas a los sectores y el escaso compromiso del capital privado, incluido el sistema financiero, a la hora de apostar por el desarrollo de sectores fuertes que puedan competir en el ámbito internacional es la seña de identidad de la industria española.

Se hace imprescindible coordinar mejor la promoción internacional y los mecanismos de financiación existentes, evitando su excesiva dispersión geográfica y la posible disminución de recursos públicos. Todo ello, debe ir acompañado por una mayor coordinación entre las administraciones públicas y de servicio exterior; la identificación de barreras al comercio, para eliminar aquellas que impidan o afecten la exportación de nuestros productos; y por último la creación de Plataformas Comerciales en destino.

Financiación

La recapitalización del sistema financiero debería haber servido para normalizar los canales de crédito, mediante la generación de los mecanismos oportunos, facilitados por el Banco Central Europeo u organismos públicos como el ICO, en el caso de España; o mediante la creación de una banca pública, aprovechando la reestructuración del sistema financiero español. Sin olvidar, que es preciso concluir la adopción de medidas a nivel europeo sobre la reforma bancaria para reducir el nivel de fragmentación financiera de los mercados de la eurozona.

También merece la pena considerar si una banca pública puede dedicarse a la promoción de la inversión en sectores estratégicos, como ya existe en otros países. Porque el papel del sistema financiero y de la banca pública es fundamental para contribuir a facilitar la inversión productiva, garantizando de esta manera el acceso de la PYME y con ello el mantenimiento del empleo de este tipo de empresas y la oportunidad de potenciación del sector industrial en el país. Además, es necesario contar con los diferentes organismos estatales que pueden intervenir y apoyar a las empresas en la financiación de sus proyectos industriales y en sus procesos de internacionalización.

Fiscalidad

Esta Federación apuesta por evitar la dinámica del pasado de reducir la capacidad recaudatoria del Estado, rebajando la fiscalidad a las rentas de capital y aumentando los impuestos indirectos, en aras a evitar que en el futuro las clases medias y bajas paguen las consecuencias por esa disminución de ingresos fiscales, porque esa disminución de ingresos tienen su efecto inmediato en la reducción de la protección social, así como la incapacidad del Estado para poder hacer frente a las inversiones públicas, que en buena medida contribuirían a dinamizar la actividad económica en nuestro país y contribuiría a reducir las altas tasas de desempleo.

Por ello, tenemos la obligación de preservar la defensa de una fiscalidad más justa, y exigir al gobierno una lucha decidida contra el fraude fiscal y una mejor distribución de la carga tributaria. Necesitamos una reforma fiscal que, entre otras cuestiones, limite la compensación de pérdidas y el descuento de deducciones en el impuesto de sociedades; y que mejore la coordinación y armonización europea para evitar la deslocalización de multinacionales por cuestiones fiscales. No obstante, cabe replantear un mecanismo fiscal para favorecer que los beneficios se reviertan en la actividad productiva y los que no se inviertan, deberían tener una mayor tributación efectiva.

Logística e infraestructuras

Es necesario acometer las infraestructuras necesarias para mejorar la logística de las empresas. Las infraestructuras y equipamientos, entendidos en sentido amplio –transportes; telecomunicaciones; energía; agua y residuos; suelo; etc. – son un factor clave en la economía de cualquier país, contribuyendo de forma importante a la capacidad del sistema productivo, favoreciendo el aumento del bienestar y la estabilidad social de los ciudadanos.

Las mejoras en las infraestructuras en nuestro país impulsan la competitividad de nuestros sectores, reduciendo los tiempos y costes logísticos de materias primas y productos terminados, así como optimizando la calidad de los servicios.

Por tanto, es urgente la apertura de un amplio debate sobre el modelo de planificación estratégica y eficiente de las infraestructuras, así como su financiación, que asegure a todos los ciudadanos y empresas los mismos derechos de acceso, bajo criterios de accesibilidad, sostenibilidad y justicia social, del que se obtenga un instrumento acordado con los agentes sociales de planificación válido y perdurable en el tiempo.

Nuestro país necesita un proyecto de inversión sostenida durante los próximos 10 años para mitigar el déficit de infraestructuras y equipamientos, atendiendo a ratios comparables con los niveles históricos de

inversión de otros países de la Unión Europea como Alemania, Francia, Reino Unido e Italia, un 30% por debajo en inversión por habitante y más del 50% por debajo en inversión por densidad de población entre 1995 y 2014.

Entre las carencias de España en materia de infraestructuras, hay que destacar la red de transporte de mercancías e infraestructuras logísticas, las redes secundarias, la accesibilidad y movilidad urbana, así como el mantenimiento de las infraestructuras actuales. Entre otras, será imprescindible que en España se amplíen las interconexiones ferroviarias con Francia.

Esta Federación advierte que el fortalecimiento del sector industrial y su capacidad para competir en los mercados internacionales requiere un proceso de optimización de sus principales factores productivos (costes logísticos, tecnológicos, energéticos, formación de la mano de obra,...), que permitan mejorar el dinamismo económico, la competitividad, la sostenibilidad medioambiental, la generación de riqueza y el bienestar social de nuestro país. Reforzando, en definitiva, su modelo de crecimiento y de generación de empleo a largo plazo.

Política Energética

La política energética constituye un elemento estratégico de la política industrial y agraria, incidiendo en su desarrollo, productividad y competitividad de forma determinante. Hay que tener en cuenta que el desarrollo industrial y agrario y la demanda energética están intrínsecamente asociados; la dependencia de recursos energéticos del exterior y los altos costes de estos suministros pueden limitar el desarrollo de cualquier país y hacer vulnerable tanto su industria y como su agricultura.

Consideramos el acceso a las energías como un derecho humano, es un elemento esencial para el desarrollo económico y social de cualquier país, tienen repercusiones directas sobre los sectores económicos y sobre los estándares de calidad de vida y desarrollo humano.

58

El agua es la fuente de energía más preciada, el uso general que se le da en nuestro país es: el 15% va dirigido al consumo doméstico y el 85% restante está destinado a los distintos sectores económicos tanto al agrario, extracción, industrial, y de los servicios, como elemento imprescindible para el desarrollo de estas actividades y procesos que sin el agua no se podrían realizar, con el agua se genera en los saltos hidráulicos el 18% de la energía eléctrica que consumimos en nuestro país.

Desde hace siglos en España se ha considerado el agua como un bien de dominio público y por lo tanto de acceso general y universal, se prioriza el uso para el abastecimiento de las personas sobre todos los demás, la tutela y regulación que ejercen las administraciones implican competencias en: estructuras de tarifas, precios y bonificaciones; abastecimiento y saneamiento; calidad del agua de consumo; depuración; uso del agua y control de vertidos a los cauces públicos. Y así deben seguir dichas competencias.

La posición de la federación ante esta fuente de energía imprescindible para la vida del planeta, y para desarrollar las actividades que en el mismo se realizan, es clara continuaremos defendiendo los intereses generales del conjunto de los ciudadanos y específicamente de los trabajadores y trabajadoras del agua ante todo el empleo y calidad del mismo.

Los actuales modelos energéticos existentes a nivel Nacional, Europeo y Mundial, son modelos contradictorios, agotados e insostenibles que no satisfacen las demandas básicas de la humanidad, a la vez que se despilfarran recursos por una minoría.

La alta dependencia de las importaciones de energía condiciona la industria española. Además de mejorar los métodos productivos para reducir el coste de energía, es fundamental la racionalización de las fuentes, apostando por un mix energético que pueda favorecer los fundamentos económicos, industriales, sociales y medioambientales de la economía española.

Nuestro país importa más del 80 % de combustibles fósiles: gas, petróleo, carbón y uranio para la generación de Energía, esta elevada dependencia conlleva una alta factura económica, restando competitividad

al conjunto de la economía española y nuestra vulnerabilidad es más que evidente en el caso de restricciones en el abastecimiento de estas materias primas o incrementos descontrolados de sus precios.

Es preciso asegurar el suministro y el acceso al consumo (industrial y doméstico), a un coste razonable y asequible; fomentando la sostenibilidad medioambiental; mejorando la competitividad de la economía; y promoviendo el crecimiento económico, industrial y del empleo.

Resulta imprescindible que desde los poderes públicos se planifique, programe y regule una política energética como servicio estratégico, esencial para la comunidad, que determine la universalidad de los suministros, la garantía del sistema, la viabilidad económica, la cohesión territorial y social y la preservación del medio ambiente, o lo que es lo mismo, un modelo energético sostenible.

Es necesario un Pacto de Estado por la Energía, en el que prime el interés general y participemos todos los que estamos directamente implicados: Administración, Partidos políticos, Empresas y Sindicatos.

El nuevo modelo energético debe contemplar las medidas siguientes:

- Garantía de suministro fiable, continuo, de alta calidad y universal, a toda la ciudadanía y al conjunto de las empresas.
- Realización de una auténtica reforma energética que contemple las necesidades reales de nuestro país actuales y de futuro al menos hasta el año 2.035, que atienda a la necesaria reestructuración de nuestra industria y economía, que prime la investigación el desarrollo y la innovación de nuevas tecnologías sostenibles en el campo energético, que incremente el uso de nuestros recursos autóctonos y las energías renovables, que posibilite incrementar nuestra independencia y sea respetuosa medioambientalmente, que contemple todas las fuentes de energía actuales, de forma que se posibilite el cambio de modelo y se realice una transición socialmente responsable creando empleo de calidad.
- La seguridad jurídica y la estabilidad regulatoria constituyen factores esenciales para el funcionamiento del sistema eléctrico.
- Implantar un mix energético global, equilibrado y diversificado que minore la dependencia de país y asegure el abastecimiento a precios razonables y con criterios medioambientales adecuados. Ello pasa, ineludiblemente, por la planificación a largo plazo, compatible con cierto grado de flexibilidad, que permita hacer frente a situaciones coyunturales o imprevistas.
- Crear un mercado de la energía con transparencia en la formación de precios y adecuación de los mismos a los costes reales.
- Fomentar medidas de ahorro y eficiencia energética, principalmente en sectores como el transporte, la construcción y el doméstico, introduciendo medidas correctoras en la reglamentación que incentiven la explotación y el consumo eficiente y penalicen el despilfarro.
- Regular y desarrollar la implantación de energía distribuida así como el autoconsumo energético.
- A todas las EE.SS. se les debe exigir el mismo nivel de seguridad intrínseca y de operación, de atención a los usuarios, de cumplimiento de todas las normas, o lo que es lo mismo, se debe evitar la competencia desleal, por lo que es imprescindible que en todas las instalaciones en servicio esté presente al menos una persona profesionalmente capacitada para la prestación del mismo.
- Retomar el control público de las redes de transporte y almacenamiento de Gas y Electricidad, así como la obligación legal de asistir al abastecimiento del sistema.
- Controlar en la retribución del capital de las compañías que operan en el sistema y que necesariamente deben revertir parte de sus beneficios a la mejora y eficiencia del sistema mediante inver-

siones que sostengan y desarrollen las infraestructuras necesarias y disminuyan la dependencia tecnológica con programas de I+D+I vinculados a los objetivos empresariales y a sus resultados.

- Establecer de un mix financiero adecuado mediante participación pública y privada con arraigo territorial y/o nacional, que constituya un núcleo suficiente para garantizar la soberanía energética y su integración futura en sociedades europeas de nacionalidad mixta, contribuyendo así a la armonización energética en la UE y al desarrollo del sistema energético continental que garantice el abastecimiento y la competitividad industrial. En tal sentido se deben adoptar políticas fiscales que incentiven la inversión en sectores estratégicos.
- Eliminar la práctica de usar el sistema energético como recaudador de impuestos, por ser injusto para la mayoría de la ciudadanía y perjudicar al conjunto de la economía nacional. Por lo tanto todas las energías deberían de pagar un IVA súper reducido.
- Se ha de realizar una Reforma Tributaria integral, inevitable, que debe contemplar sin ningún género de dudas el sector energético.
- Modificar la factura energética de cada usuario, solo debe contemplar los costes de generación, transporte, distribución, comercialización, beneficio empresarial y el IVA súper reducido, debiéndose eliminar de la misma el resto de impuestos, cargas y gravámenes y sufragarlos la administración pública correspondiente.
- Revisar los sistemas de fijación de precios de los distintos tipos de energías con el fin de alcanzar un nivel competitivo, que conjugue los intereses de productores y consumidores y no supongan una rémora para el desarrollo de los distintos sectores económicos.
- Garantizar por el Estado el acceso a la energía a todos los ciudadanos y ciudadanas que en función de sus rentas no puedan sufragar el coste de las mismas.
- Desarrollar las infraestructuras necesarias nacionales que permitan el desarrollo económico y social de todos los ciudadanos en un plano de igualdad y las interconexiones internacionales tanto de gas como electricidad para garantizar el suministro e intercambio energético. España debe dejar de ser, a la mayor brevedad posible, una “isla energética”.
- Garantizar los niveles de seguridad de las centrales nucleares. Un aumento de la vida útil de las instalaciones nucleares deberá estar condicionado a que reúnan la viabilidad necesaria, adopten las medidas técnicas y de seguridad pertinentes y se reviertan los excedentes empresariales en I+D+i, en mejorar las diferentes tecnologías energéticas existentes y desarrollar renovables gestionables, debiendo pasar las centrales nucleares a titularidad pública
- Deber darse una solución rápida al almacén temporal de residuos nucleares de alta actividad (ATC), con las máximas garantías técnicas que salvaguarden todos los factores que potencialmente pueden afectar a los ciudadanos, dada su peligrosidad. Al igual que hay que replanificar el tratamiento de los residuos de media y baja intensidad, unos en las propias centrales nucleares existentes, con actividad o no, y otros, en el convenio que tenemos con AREVA, ciertamente opaco, y por lo poco que se conoce, altamente gravoso para nuestro país.
- Incrementar el esfuerzo institucional y presupuestario en I+D+i, para poner freno al enorme coste social que soportan las comarcas mineras. La Federación apuesta por el papel de futuro que debe jugar el sector del carbón autóctono.
- Mantener unas Reservas Estratégicas de combustibles que garanticen realmente la independencia y contrarresten posibles incrementos especulativos de los precios de las materias primas importadas.
- Establecimiento de contratos bilaterales, fundamentales para la industria, mediante un sistema de

contratos a largo plazo que garanticen la estabilidad del suministro a un precio que permita reducir o sustituir los pagos por el servicio de interrumpibilidad.

El tamaño de las empresas en la UE debe ser objeto de negociación política y no someterse a criterios financieros que se fijan en los Consejos de Administración de las Compañías. Así pues no debe dejarse este tema a la arbitrariedad de los mercados, por tratarse de un sector Estratégico. Del mismo modo, la Federación entiende que la reciprocidad es un elemento indispensable para culminar con éxito un modelo energético común en la UE y un derecho irrenunciable para nuestro país frente a los blindajes de otros países.

En síntesis, consideramos necesario la apertura urgente de un amplio debate social sobre el modelo energético de país con la finalidad de diseñar y consensuar un sistema energético de futuro configurado por un conjunto de estructuras legales y técnicas que garanticen el abastecimiento, la solvencia técnica y financiera de éste y la máxima independencia energética y tecnológica, mediante el aprovechamiento de los recursos propios y el desarrollo de tecnologías que generen empleo y fomenten el arraigo territorial y social.

La Federación apuesta decididamente por impulsar las políticas de cooperación y de desarrollo energético, mediante el establecimiento de acuerdos estratégicos con estados estrechamente vinculados a nuestro país histórica y culturalmente, como son los del área Iberoamericana y el Magreb, sin perjuicio de los acuerdos existentes con los Estados miembros de la U.E. y del Mediterráneo.

Y también en este sentido, en el seno de la UE, deben establecerse las líneas maestras en esta materia, respetando las peculiaridades de cada país, que promuevan la cooperación, y no la competencia desleal, en definitiva, una Política Energética común de mínimos, que además contribuiría de manera importante a conformar esa UE que deseamos, y ayudar a cumplir sus objetivos fundacionales.

Finalmente, el sistema energético no debe prescindir de ninguna fuente o tecnología de las existentes, sí bien debe potenciar la eficiencia medioambiental y el uso de aquellas que otorguen mayor autonomía energética, respetando los compromisos adquiridos como país, para ello consideramos vital el papel a desempeñar por el Estado, tanto en su labor de planificación y diseño del modelo, como en la participación y control del mismo como garante de su viabilidad y sostenibilidad.

POLITICA INDUSTRIAL EN LA EMPRESA

El modelo de política industrial que defendemos debe desarrollarse en nuestra acción sindical cotidiana en los centros de trabajo. Esta acción debe ser una práctica que vaya más allá de la negociación de salarios, licencias, etc., esto es:

- Comprometer inversiones para hacer frente a los nuevos retos de la Industria.
- La evolución de la industria y los cambios tecnológicos que se han sucedido en los últimos años, han afectado a todas las áreas de las empresas de nuestros sectores. En algunos casos, se han realizado de forma desordenada, respondiendo más a intereses y decisiones unilaterales de los empresarios que a necesidades objetivas. Por ello, es necesario que en el seno de las empresas aportemos iniciativas sindicales a la toma de decisiones sobre las inversiones en nuevas tecnologías muy necesarias para la actividad industrial.

Pero también, y desde una perspectiva sindical en la empresa, es preciso tomar medidas sobre otros factores de competitividad, de los que destacamos, entre otros muchos, los siguientes:

- Alcanzar una mayor estabilidad en el empleo
- Reconocimiento de la cualificación de las personas trabajadoras, y una formación que contribuya a mejorar dicha cualificación

- Garantizar realmente la salud y seguridad en el trabajo
- Una participación activa de las personas trabajadoras en la organización de la empresa que asegure, entre otras cuestiones, unas condiciones de trabajo dignas, que contribuyen, además, a la creación de un entorno de trabajo favorable en la empresa.
- Buscar la calidad óptima en los procesos y en los productos.
- Introducir de forma ordenada los requisitos de las políticas medioambientales.

DIÁLOGO SOCIAL POR LA INDUSTRIA

Desde algunos ámbitos se intenta minusvalorar y simplificar el concepto diálogo social, cuando tras él existe una realidad de enorme complejidad, tanto en su estructura y funcionamiento como en las condiciones en que se desarrolla, que puede manifestarse de formas muy diversas y concluir también de maneras muy diferentes.

Aunque se contemplan modalidades de diálogo social institucionalizadas –algunas recogidas en la propia Constitución– no existe en España una definición formal ni única de diálogo social, dándose esta denominación a cualquier proceso en el que participen los agentes sociales más representativos –aunque cada vez más otros agentes reclaman su participación en tales procesos–, por lo que está generalmente admitida la definición dada por la OIT, que considera diálogo social “todo tipo de negociaciones y consultas –incluso el mero intercambio de información– entre representantes del Gobierno, los empleadores y las personas trabajadoras sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”, de la que se desprende que su existencia va más allá de la negociación y el acuerdo.

62

El diálogo social nos permite aumentar nuestra influencia en la definición y diseño de las políticas sociales y económicas, pero también asumimos una corresponsabilidad en la aplicación y efectos de los acuerdos que pudieran alcanzarse como resultado del propio diálogo.

Para evitar que la apertura de procesos de diálogo social esté a expensas del gobierno de turno sería deseable que se dotara de unos instrumentos normativos que aseguren su efectividad, así como de un marco de desarrollo, con reglas de obligado cumplimiento por las partes.

La creciente transferencia de competencias en materia social y económica hacia las Comunidades Autónomas hace que se haya producido una diversificación de los ámbitos en que se abordan materias que son de interés para la Federación. Por ello, es preciso plantearnos que la voz de nuestra Federación en los procesos en que estemos inmersos ha de ser homogénea, para lo que hemos de reforzar nuestra coordinación interna, tanto en el diseño y definición de objetivos, criterios y estrategias, como en el conocimiento y validación de lo acordado.

Desde esta Federación otorgamos un interés especial al diálogo social sectorial, que también ha sido abandonado por este Gobierno y consideramos imprescindible su recuperación. Su existencia nos permite aportar nuestros puntos de vistas sobre las necesidades para el desarrollo de los diferentes sectores, contribuyendo a dar un sesgo social a unas políticas compartidas.

Es indispensable la creación de una mesa tripartita de política industrial en la que se acuerde tanto el modelo de industria del que queremos dotarnos, como el marco en que la política industrial se va a desarrollar y que ha de servir de referente en todas las actuaciones.

APUESTA INSTITUCIONAL POR LA INDUSTRIA

A nivel nacional:

En este sentido defendemos:

- Es preciso institucionalizar los canales de participación del sindicato en todos aquellos foros donde se decidan acciones que incidan en la política industrial.
- La consideración de la industria española como una cuestión de Estado que debería de obligar en el futuro a los interlocutores sociales y al Gobierno.
- El aprovechamiento de las oportunidades que el Plan de la Comisión Europea (Plan Juncker) pueda ofrecer a las PYMES.
- La creación de un Fondo de Apoyo a la Inversión Industrial que promueva la inversión en proyectos innovadores generadores de empleo.
- Promover la reforma del sistema de Formación Profesional para el Empleo y su adaptación a las necesidades del mercado de trabajo.
- Participar en la puesta en marcha del Plan de Industria 4.0.
- Y por último el desarrollo de los Foros de diálogo sectorial tanto internacionales, como en el ámbito de la “Agenda para el Fortalecimiento de la Industria” entre las asociaciones empresariales y sindicales pero en el marco de la política industrial desde los que se podrá analizar e identificar las fortalezas y debilidades de cada sector.

Los instrumentos existentes de Diálogo Social Sectorial, los observatorios industriales, han demostrado su efectividad como foro de encuentro permanente y como una herramienta fundamental para el análisis del sector. Por ello, es necesario que asuman un papel más activo en la detección de las necesidades de los sectores y en las propuestas de las medidas a adoptar.

A nivel europeo:

Desde esta Federación se valora positivamente las recientes iniciativas de las instituciones europeas:

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de fecha 10/10/2012; una Industria más fuerte para el crecimiento y la recuperación económica.
- Proyecto de informe del Parlamento Europeo sobre la reindustrialización de Europa para promover la competitividad y la sostenibilidad de fecha 18/06/2013.
- Previsión de tratamiento monográfico de la política industrial Europea en el marco de la Estrategia Europea 2020 por el Consejo de Gobierno de la UE en este primer semestre del 2015.

Estas iniciativas ponen en valor la importancia de la industria en el desarrollo de la economía europea y en la salida de la crisis económica y por tanto consideramos desde esta Federación que es un momento muy oportuno para actuar en la potenciación y articulación de la política industrial, tanto en su vertiente institucional y horizontal como en la implementación de políticas más específicas de carácter sectorial.

En este sentido consideramos como aspectos favorables los criterios generales respecto a:

- La necesidad de coordinación de la política industrial europea con la de los estados miembros.

- La necesidad de diálogo social y democratización de las empresas.
- La atención y dedicación a las PYMES en una estrategia de potenciación de la industria europea.
- Las propuestas de mejora de financiación, especialmente la ampliación del BEI (Banco Europeo de Inversiones) y la fijación de objetivos concretos de inversión productiva.
- La política industrial tiene una fuerte dimensión social que afecta a todos los estratos de la sociedad: regiones y municipios, empresas, trabajadores en lugares de trabajo en rápida evolución (digitalización, robotización, manufacturas relacionadas con los servicios, TIC, sector educativo y universidades, consumidores y ciudadanos).
- La política industrial afecta tanto a la reestructuración como a la anticipación y debería proveer educación, formación e información actualizadas, así como fomentar la tecnología, la innovación, la creatividad y el emprendimiento.
- La política industrial de la UE debería ser un proceso en el que se compartan las visiones y competencias nacionales y de la UE, así como las acciones y en el que el diálogo social y la participación de organizaciones empresariales y sindicales sean de pleno derecho.

En este sentido, existen algunas cuestiones interrelacionadas que son cruciales para el futuro de la industria europea y española:

- La innovación industrial, que necesita una sólida base tecnológica europea apoyada por una coordinación y cooperación entre centros e institutos de investigación y universidades, tecnología aplicada y empresas. La tecnología es el campo de batalla del futuro. Una fructífera actividad de I+D y patentes europeas deberían apoyar inversiones innovadoras y empleos de gran calidad. La innovación es sinónimo de modernización y creatividad en la sociedad y como tal deberá plantearse.
- Capacidades y cualificaciones apropiadas a todos los niveles. Tecnología, innovación, rediseño de los procesos de producción, integración de industria y servicios, nuevas necesidades sociales y nuevos sectores punta hacen sumamente importante disponer de capacidades y cualificaciones apropiadas a todos los niveles.

Todos los trabajadores deberían tener derecho a la formación profesional. Esto es especialmente necesario para los trabajadores de las pymes.

- El acceso a la financiación es clave y sigue siendo un punto débil. El sector industrial se ha visto gravemente afectado por la crisis bancaria. Las pymes requieren una ingeniería financiera más apropiada y nuevas fuentes de financiación. Un importante objetivo sistemas de garantía o fondos gubernamentales.

La capacidad de riesgo de los fondos de la UE, junto con la capacidad de financiación del BEI, debe dar lugar a una combinación de capacidades para el diseño y aplicación de los instrumentos financieros a fin de conseguir los objetivos industriales que se propongan.

- Desarrollo económico y social sostenible. A pesar de las significativas diferencias entre los estados miembros, el desarrollo sostenible y la eficiencia de los recursos deben estar cada vez más integrados en las estrategias de las empresas.
- Dadas las profundas implicaciones de la energía para la economía, una política industrial sería no puede prescindir de ciertos principios comunes en toda Europa. Las políticas energéticas nacionales llevan a una fragmentación de las políticas de combinación energética en la Unión, lo que afecta a los precios de la energía, la tecnología, las relaciones con terceros países y al mercado interior. Es necesario, por tanto, una política energética común.

DIGITALIZACIÓN DE LA INDUSTRIA Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL EMPLEO

Es llamativo y preocupante el aumento de la brecha digital en España, que de por sí, ya es profunda. Esto implica un elevado grado de incertidumbre sobre la repercusión que va a tener este proceso sobre el empleo en nuestros sectores industriales.

Desde nuestra Federación debemos anticiparnos a la llamada “destrucción creativa”, encontrando los medios que garanticen que esta transformación se gestione de manera justa, evitando las amenazas y aprovechando las oportunidades. Por tanto, reivindicamos mayor corresponsabilidad y participación sindical en el diseño de actuaciones sobre procesos de digitalización productiva.

Las denominadas “nuevas formas de empleo”, que aparecerán, principalmente en el sector digital, ilustran que el riesgo de negocio, pero no el excedente empresarial, se puede desplazar a las personas trabajadoras en aras de la flexibilidad:

- “crowd-sourcing” o autoempleo falso: Se transforma el contrato de trabajo en un contrato comercial, de esta forma las personas trabajadoras dependen de este crowdsourcing como principal fuente de ingresos.
- contratos de 0 horas o contratos de 1 hora, donde el trabajador debe estar 24 horas 7 días a la semana, a disposición de su empleador con la expectativa, sin confirmar, de que podría trabajar.

El dominio de las tecnologías digitales es un activo clave para mantener nuestro nivel de empleo y de competencias. Sin embargo a las personas trabajadoras les resulta cada vez más difícil adaptarse al ritmo del cambio. Las personas mayores son, incluso cesadas en los proyectos de cambio, porque se consideran trabajadores que no se pueden adaptar a las nuevas tecnologías. Su larga experiencia y conocimiento práctico se tornan en inútiles mientras que podrían contribuir a la adaptación de los nuevos procesos.

Los estados nacionales esperan poder obtener una ventaja competitiva mediante la reducción de las regulaciones laborales. En Europa, y especialmente en el sur, la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos ha disminuido drásticamente desde la crisis económica de 2008.

Esta Federación, recomienda entre otras, las siguientes acciones para la gestión social de las ganancias de productividad en los campos de la política industrial, de la política de empresa y de la negociación colectiva:

- La digitalización debe ser una herramienta para fomentar la coordinación eficiente y democrática de todos los actores involucrados en los procesos de fabricación.
- La transformación digital de la industria debe ser una nueva oportunidad para desarrollarla y enriquecerla. Las personas trabajadoras de todas las empresas industriales deben ser informadas con antelación de las transformaciones sufridas por la digitalización, se les debe dar información suficiente, así como el tiempo y la oportunidad de reaccionar de manera constructiva. Todo ello debe ser el verdadero propósito de la información y consulta de las personas trabajadoras.
- La digitalización debe fomentar la democracia, y la coordinación igualitaria de los trabajadores, donde son considerados como sujetos responsables, activos, conscientes y autónomos. La digitalización no debe ser una herramienta para el control de las personas trabajadoras.
- Proteger el derecho de negociación de las personas trabajadoras y configurar las relaciones estables y mutuamente provechosas entre las partes, a través de la negociación colectiva, evitando la individualización de las relaciones laborales.
- En el caso de la formación, el objetivo debe ser la mejora real de las competencias profesionales; eliminando el riesgo de limitarse simplemente a aprender a usar las nuevas herramientas digitales.

- Integrar las nuevas cualificaciones digitales, tareas y categorías de trabajo en las negociaciones con la patronal.
- Negociar la formación permanente de las personas trabajadoras, para adaptarse al rápido ritmo del cambio tecnológico en el mundo digital, prestando especial atención a los colectivos de trabajadores y trabajadoras con menor capacidad de adaptación.
- La asignación y distribución dentro de la sociedad de las ganancias que aporta la digitalización, por el ahorro de tiempo, de capacidad de infraestructura y energía para los desplazamientos diarios entre el hogar y lugar de trabajo, se deben discutir ampliamente.
- Aplicar la legislación laboral del lugar físico de trabajo efectivo del empleado, es decir, si trabaja desde su vivienda, esta será la determinante para la legislación a aplicar. No hay que olvidar que el teletrabajador/a tiene los mismos derechos colectivos que el trabajador/a que realiza su labor en el centro de trabajo.
- Establecer plataformas internacionales de coordinación digitales para los sindicatos y los trabajadores, con el fin, entre otras, de difundir y compartir información sobre las condiciones de trabajo y salarios, también para definir colectiva y democráticamente las exigencias políticas comunes de gestión de la empresa, etc.
- Definir reglas claras para la responsabilidad en caso de accidentes en un entorno de trabajo automatizado conectado digitalmente

RELEVANCIA DE LA ACTIVIDAD AGRARIA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA Y EN LA SOCIEDAD

66

La agricultura española sigue considerándose como una actividad económica estratégica y de gran importancia social, territorial y medio ambiental para nuestro país. Así la producción agraria en 2014 tuvo un valor de 42.600 millones de euros que representa el 10,25% de la producción de la EU-28 y proporciona empleo con cierta estacionalidad a 824.000 trabajadores/as incluido el subsector de la pesca.

A nivel Europeo y en términos de valor añadido, España ocupa el tercer puesto entre los 28 países de la Unión Europea en lo referente a la importancia del Sector Agrario en el conjunto de las economías nacionales.

El hecho de que el sector primario (agricultura, ganadería, pesca y silvicultura) haya ido perdiendo peso en la economía española, en 1995 representaba el 4,2% del PIB y en 2015 representa el 2%, no implica necesariamente que en términos absolutos la actividad agraria haya disminuido. La innovación tecnológica en el proceso de cultivos ha impulsado la productividad del sector lo que refleja el dato es que otros sectores, básicamente el de servicios, han creado más que proporcionalmente aumentando su peso en la estructura económica de España.

La Unión Europea es la principal región con la que intercambiamos productos del sector agrario, el 90% de las exportaciones y el 44% de las importaciones.

El valor de la producción Agraria, 42.600 millones de euros en el año 2014 corresponde el 60% a la producciones vegetales y el 40% a las de origen animal. Las principales producciones vegetales son las hortalizas y frutas que representan el 31% de la producción europea donde España es el principal productor de cítricos de la Unión Europea seguido de los cereales, la vid y el olivo.

Por lo que se refiere a la población ocupada, según la última EPA (Encuesta de Población Activa) correspondiente al primer trimestre del 2016, ha bajado a 777.400 trabajadores/as.

El paro estacional en este sector, con 259.200 parados en el primer trimestre del año 2016, que representa el 27% de la Población Activa del Sector, es una lacra social, con unas características estructurales dadas, en concreto, su estacionalidad y solo se podrá combatir con medidas de políticas de empleo específicas para el sector agrario español.

La estacionalidad del empleo queda reflejada en el dato de que es el sector que concentra la menor proporción en cuanto al total de salarios, sólo el 1% del monto total de los pagados en nuestro país en el año 2014, lo que pone de relieve que el nivel de salarios pagados a los trabajadores/as agrarios es menor que en el resto de sectores productivos.

Propuestas sindicales

Por ser una dramática realidad la pérdida de empleo que viene padeciendo el sector agropecuario en nuestro país de forma constante, en la que influyen diversas causas, entre las que destacan la mecanización y el abandono de cultivos como consecuencia de la aplicación de la PAC, se hace necesario e imprescindible que, de forma urgente se pongan en marcha medidas capaces de paliar y contrarrestar la grave situación en la que se encuentran más de setecientos mil asalariados/as agrarios que ven, año tras año, como aumentan las dificultades para poder encontrar empleo, lo que implica a su vez el despoblamiento del medio rural, sobre todo por parte de los habitantes más jóvenes, produciendo un efecto negativo en los pueblos, que se quedan en muchos casos sin actividades productivas artesanales y medios de vida tradicionales, y quedan en total abandono, lo que en definitiva hace que perdamos gran parte de nuestro patrimonio rural, y no cumpla su función como agente preservador del medio ambiente.

Desde la Federación, siendo conscientes del grave problema existente entre el colectivo de trabajadores y trabajadoras que representamos debemos proponer e impulsar alternativas que dinamicen y revitalicen el medio rural y que mejoren la calidad de vida de sus habitantes, creando empleo estable y con derechos y evitando así el despoblamiento.

Alternativa que tiene necesariamente que pasar por la puesta en marcha de Planes de Desarrollo Rural Integral, que permita compatibilizar el aprovechamiento de los recursos endógenos de cada zona con el cuidado y mejora del entorno natural.

Los ejes fundamentales que deben contemplar los Planes de Desarrollo Rural, según la Federación, serían los siguientes:

- **Infraestructuras:** Debe diseñarse una política de creación de infraestructuras y servicios con un doble objetivo, mejorar la calidad de vida de sus habitantes y permitir el desarrollo integral y equilibrado del medio rural, siendo importante destacar en este sentido:
 - La mejora de la red viaria en cuanto ha trazado, tipo de firme, etc.
 - La mejora de la infraestructura hidráulica, no sólo en las redes de abastecimientos, sino también en las instalaciones para captaciones, almacenamientos y potabilización del agua.
 - La mejora en las redes de distribución de regadíos que tiene una especial repercusión en el medio rural por su importancia social.
 - La mejora en las redes de aguas residuales y su depuración.
 - La mejora en el suministro de electricidad, gas, comunicaciones, etc.
- **Agricultura:** Mejora de las estructuras de las explotaciones agrarias, facilitando los intercambios de terrenos, la concentración de explotaciones, la compra-venta de fincas y la sucesión en la explotación y flexibilizando los arrendamientos rústicos, para ello:

- Introducción de las innovaciones tecnológicas más adecuadas especialmente dirigidas al ahorro de agua, de forma que los cultivos de regadío no conduzcan al agotamiento de los recursos acuíferos.
- Fomento de sociedades de comercialización y organizaciones de productores dirigidas a reforzar el poder de negociación en los mercados que manipulen y envasen sus productos en las zonas de origen.
- Fomentar el cultivo de productos no alimentarios, así como su comercialización e industrialización.
- Mejorar la producción mediante la aplicación de las políticas de innovación y desarrollo que permitan incrementar la productividad y eficiencia en las producciones y su competitividad.

OTRAS INICIATIVAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

SALUD LABORAL

Esta Federación entiende la Salud Laboral como el conjunto de conocimientos y actuaciones que tiene por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, mediante la mejora de sus condiciones de trabajo.

Asistimos nuevamente, desde el año 2014, a un repunte de las cifras de siniestralidad tanto en construcción, como en industria y agricultura si bien en este último, aumenta año tras año el número de trabajadores asalariados. Los datos, para el total de los sectores de la economía, confirman también esta tendencia alcista vaticinada ya en el año 2013.

68

Las argumentaciones (que no justificaciones) a este cambio de tendencia las encontramos en diversas vertientes: primero, en la ofuscada resistencia empresarial a reconocer la salud laboral como inversión y no como un sobrecoste; en segundo lugar el cumplimiento formal y aparente de la normativa más que su integración en la cultura preventiva empresarial (las cuestiones de seguridad y salud todavía se siguen viendo como una tarea más propia de la gestoría y asesoría ajenas a la propia estructura empresarial); en tercer orden nos encontramos con una falta de formación e información de las personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo en las que se ha de desarrollar el trabajo motivadas, esencialmente, por la falta generalizada de estudio, diseño y planificación de las herramientas preventivas.

Las empresas, a pesar de ser las responsables de ofrecer un puesto de trabajo sano y seguro, en general no han realizado estudios de control y gestión de costes, entre otros motivos, debido a:

- Todo gasto en prevención lo ven como un coste y no como una inversión.
- Desconocen totalmente las ventajas que, para sus empresas, significaría la mejora de las condiciones de trabajo.
- Se han dedicado más a cumplir burocrática y formalmente, que a realizar una verdadera política de prevención de riesgos, que diese respuesta al cumplimiento de sus obligaciones legales.

Por último –y por ello no menos importante la relajación en la que han caído las distintas administraciones públicas en su labor de vigilancia e inspección de la normativa laboral relacionada con la materia; también en su labor de defensa y promoción de las condiciones aludidas cuando actúan como dueños o propietarios receptores últimos de obras y servicios diversos.

En cuanto a las enfermedades de origen profesional incidimos por su especial morbilidad en las enfermedades declaradas en el grupo 6 (agentes cancerígenos). El agente que más enfermedades de tipo cancerígeno ha producido ha sido el amianto (26 de 47 enfermedades declaradas profesionales en 2014).

Además, continuaremos reivindicando la inclusión, en el cuadro normativo actual, de nuevas patologías relacionadas con el trabajo, especialmente los cánceres de origen laboral, los trastornos musculoesqueléticos y aquellas derivadas de los riesgos psicosociales.

A este respecto defenderemos y divulgaremos, entre todas las personas trabajadoras, la necesidad de exigir la evaluación de riesgos de sus puestos de trabajo, así como una adecuada vigilancia específica de la salud relacionada con los mismos y la entrega de su historial tanto profesional y de exposición como clínico-laboral en el momento en el que el afectado lo requiera, e incluso una vez extinguida la relación laboral.

La participación de las personas trabajadoras en todo lo relacionado con la salud y la seguridad resulta una cuestión irrenunciable y de primer orden en nuestros objetivos sindicales. Para ello las secciones sindicales y la representación unitaria deben trabajar, apoyar y defender a los delegados y delegadas de prevención. Además deben respaldar las estrategias sindicales que sean adoptadas en el seno de los comités de seguridad y salud prestando su plena colaboración.

Igualmente la Federación no puede dejar de lado las políticas sindicales de formación y especialización continuas de los delegados de prevención.

El apoyo, defensa y asesoramiento técnico a nuestra afiliación recobra mayor significado, si cabe, en este nuevo mandato congresual.

Nuestra Federación ha trabajado durante muchos años para que la salud fuera cosa de todos. Hemos negociado con las distintas patronales sectoriales capítulos de salud laboral, en todos los ámbitos de negociación, que no se han cumplido en su totalidad en la mayoría de las empresas.

Hemos dedicado a la información, difusión y formación así como al estudio de riesgos específicos, importantes recursos tanto económicos como humanos pero, finalmente, no hemos conseguido que la mayoría de las empresas sean proactivas en las políticas de prevención de riesgos, ni que reconozcan al conjunto de los trabajadores/as y a sus sindicatos el derecho y la capacidad suficiente para participar en defensa de la salud. Lo cual, significa la perversión del sistema, al no cumplir con el fin, para el que fueron creados.

Complementariamente a lo anterior, la Federación debe tener un conocimiento actualizado de nuestra representación en materia de prevención de riesgos laborales. Ello implica una necesaria coordinación entre toda la estructura que compone el sindicato aportando datos fluidos y periódicos de estos nombramientos (delegados de prevención).

Además debemos comprometernos en el establecimiento de programas de formación continua prestando especial atención a los nuevos riesgos emergentes utilizando para ello las nuevas herramientas preventivas como, por ejemplo, el observatorio creado por UGT para la evaluación de los riesgos psicosociales.

Políticas de Salud Laboral

El desconocimiento que las distintas Administraciones Públicas tienen de cómo están afectando las condiciones de trabajo, a la salud de los/as trabajadores/as, a la economía de estos y del conjunto del país, no les exime de su responsabilidad. No podemos permitir que continúen deteriorándose servicios públicos relacionados con la salud, ni reducirse prestaciones sociales.

Puesto que las Comunidades han asumido competencias en Sanidad, Prevención de Riesgos Laborales, Trabajo, Comercio, Industria y Economía, la Federación de cada ámbito territorial, informará a cada

organismo afectado sobre la política sindical en salud laboral de nuestra Federación, ofreciendo nuestra disposición a:

1. Realizar trabajos conjuntos.
2. Informar de los riesgos a la salud a que están expuestos los/as trabajadores/as.
3. Colaborar en la detección de enfermedades originadas por el trabajo.
4. Exigimos la creación del Centro Nacional de Epidemiología de Enfermedades Profesionales.
5. Demandar el cambio de contingencia común a enfermedad profesional o accidente de trabajo, siempre que la baja haya sido mal calificada.
6. Exigir a las Administraciones Públicas Sanitarias que pongan todos los medios a su alcance para erradicar el fraude que se produce con el desvío de trabajadores enfermos por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (A.T. y E.P) al sistema público para que sean atendidos como enfermedad común.

La Federación exigirá a las distintas administraciones implicadas, que desde la aduana hasta el último punto de venta, se controle la seguridad y salubridad de sustancias, productos, EPI, maquinaria etc. de importación, ya sea para su uso profesional o para el consumo de la población en general.

Restituir el derecho universal a la protección de la salud y a la asistencia sanitaria, en condiciones de equidad. Para ello se promoverá una reforma normativa que resitúe estos derechos en la Constitución, cuyo desarrollo normativo garantice los principios constitutivos del SNS y la recuperación del modelo público.

La Federación considera imprescindible promover el desarrollo de la Salud Laboral a todos los niveles en el Sistema Nacional de Salud, de forma que se integren en el mismo las competencias que de este ámbito hoy asumen las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social y el resto de las competencias de prestación de incapacidad temporal, etc. En el Sistema de Seguridad social, en definitiva que todas las competencias y funciones de las Mutuas pasen en exclusiva al SNS y SSS.

Todos los/as trabajadores/as, cuando hayan sufrido lesiones por A.T. y E.P, tienen que poder ejercer la libertad de ser atendidos/as en un centro sanitario público. Los gastos de esta prestación deberán correr a cargo de la entidad en que estén aseguradas estas contingencias.

Hemos de conseguir que cuando un/a trabajador/a esté en situación de Incapacidad Temporal más de tres meses, la empresa entregue al profesional médico que otorgó la misma la evaluación de riesgos a los que ha estado y/o está expuesto y los resultados de los reconocimientos médicos específicos que se le hubieren realizado.

Así mismo, en los casos de Incapacidad Temporal de larga duración, a los plazos establecidos en la ley de la Seguridad Social para la IT, habría que incrementarles los días de espera entre pruebas, diagnósticos, intervención y rehabilitación que consuman las entidades sanitarias sin atender al trabajador/a, antes de que intervenga el INSS a través de los Equipos de Valoración de Incapacidad (EVI). Los gastos que representen estos incrementos de días en situación de IT correrán a cargo de la entidad sanitaria que los generó.

Debe suprimirse el periodo establecido entre dos bajas por la misma o similar patología.

La Federación considera importante impulsar:

- La tramitación de una ley integral de prevención de riesgos laborales que contemple la atribución de las competencias judiciales en la materia únicamente en el orden social, la estandarización objetiva de las lesiones y la creación de un baremo de las mismas, la eliminación del descuento

de otras prestaciones percibidas por el trabajador y la trabajadora en la indemnización, la creación de una policía judicial especializada, la formación de jueces en materia preventiva y el refuerzo de la inspección de trabajo.

- La elaboración de un Reglamento para el Sector Agrario que, partiendo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, regule el trabajo en el sector agrícola y en los subsectores que de él se derivan de forma específica y clara. Prestando especial atención a reforzar los derechos de representación e intervención en aquellas empresas que carezcan de delegado/a de prevención.
- Los cambios legislativos necesarios, para mejorar las condiciones de trabajo, ante todas las Administraciones que tienen competencias en la materia.
- Que la Administración Estatal en materia laboral desarrolle, en el ámbito de nuestra federación, el estudio de las actividades profesionales que sean de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, entre los que también se debe contemplar el trabajo a turnos continuados y trabajo nocturno, para adoptar las medidas oportunas que desarrollen el artículo 161 bis, de la Ley General de la Seguridad Social, garantizando la disminución de la edad de jubilación anticipada de los/as trabajadores/as expuestos a estos riesgos.

La Federación continuará impulsando, por medio del R.D. 1698/2011 o cualquier otro medio a su alcance, los procesos para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de seguridad social para:

- los trabajadores y trabajadoras a turnos, cuya realización implica una excepcional penosidad.
- los trabajadores y trabajadoras cuya actividad laboral les someta a una elevada penosidad, insalubridad o toxicidad.
- La Federación acuerda promover entre los trabajadores y trabajadoras, la necesidad de que recopilen y custodien todos los datos de las evaluaciones de riesgos a los que están expuestos durante su vida laboral, así como los resultados de los reconocimientos médicos específicos, e historial clínico laboral.

Dicha información es imprescindible para relacionar los daños a la salud con los riesgos a que se está expuesto en el trabajo. Y poder actuar sobre los riesgos que han provocado la merma de salud, debiéndose mejorar las condiciones de trabajo.

Una necesaria llamada a la negociación

La atribución de esta materia en exclusiva al ámbito sectorial estatal (bien por convenio general del sector correspondiente; bien por acuerdo expreso para esta materia debe suponer el final de la dispersión normativa. Se contribuye con ello a la necesaria homogeneización y unificación de sus cláusulas bien mejorando la normativa general de aplicación; bien complementándolas ante peligrosos vacíos normativos.

De esta manera, cuestiones tan trascendentes como la formación específica de los colectivos profesionales en materia de prevención de riesgos laborales; regulación de determinadas condiciones materiales de trabajo; prohibición o limitación de actividades para determinados grupos profesionales; nuevas fórmulas de gestión y participación equilibrada en el seno de los comités de seguridad y salud; nuevas atribuciones, garantías y crédito horario para los delegados de prevención; la creación e implantación de la Tarjeta Profesional del Sector, etc... demandan su espacio y reivindicación sindical en las distintas unidades de negociación de ámbito estatal.

Como complemento a lo anterior, y en particular en lo que afecta al absentismo laboral y su implacable utilización por la parte empresarial, resultaría muy acertado incluir cláusulas en los convenios que limitaran esta posibilidad sancionadora, restringiendo con ello su operatividad a supuestos muy concretos y excepcionales.

Impulsaremos la figura del agente sectorial de prevención de riesgos laborales en todos nuestros sectores allá donde, por la peculiaridad e idiosincrasia de la actividad y la composición del tejido empresarial, no existan delegados de prevención de manera habitual.

Se respetarán otras fórmulas de gestión ya instauradas en algún sector de la Federación.

Estableceremos también, como objetivo prioritario, el conseguir las mismas condiciones de seguridad y salud para las personas trabajadoras de contratas, subcontratas y autónomos respecto de los existentes para las personas trabajadoras de la empresa principal o titular del centro de trabajo.

Las mutuas y la acción sindical cotidiana

El 1 de enero de 2015 entró en vigor la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, conocida comúnmente como la Nueva Ley de Mutuas.

Se ha cambiado la denominación de las Mutuas, anteriormente se denominaban “Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”, con la nueva Ley pasan a denominarse “Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social”. Como sabemos no es un simple cambio, sino que conlleva que cada vez las Mutuas asumen más funciones, funciones que debería asumir, en todo caso, directamente la Seguridad Social.

Se define a las Mutuas como asociaciones de empresarios, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, cuyo objeto exclusivo es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, y su ámbito de aplicación es todo el territorio nacional. Se modifica así el art. 32 de la Ley 31/1995 para que las Mutuas no puedan desarrollar funciones de los Servicios de Prevención Ajenos. Se regula el plazo para realizar la desinversión en dichos Servicios hasta 31 de marzo de 2015.

72

Con esta nueva Ley, debemos estar muy atentos a cómo las Mutuas gestionan su cumplimiento, ya que a partir de ahora las Mutuas podrán hacer propuesta de alta en caso de IT por contingencias comunes, ante esta propuesta los Servicios Públicos deben resolver en 5 días, y si hay desacuerdo será el INSS el que resolverá en 4 días.

También posibilita que se puedan suscribir acuerdos entre las Mutuas y los Servicios Públicos sanitarios para que las primeras asuman la realización de las pruebas diagnósticas, los tratamientos sanitarios y rehabilitadores, incluidas intervenciones quirúrgicas.

Con la entrada en vigor de la nueva normativa sobre mutuas, confiriéndolas más poder y competencias, se hace necesario diseñar una estrategia concreta de acción sindical frente a las mismas que, en esencia, recoja:

- Campañas de formación e información sobre los mecanismos de denuncia existentes derivados de comportamientos irregulares de actuación. Dichas campañas, que podrán tener el formato de jornadas o seminarios monográficos, irán destinadas especialmente a los delegados y delegadas de prevención. Introducir en los convenios que la elección o revocación de la mutua tiene que ser acordada entre la empresa y los delegados de prevención, y ante la inexistencia de estos, por la representación de las personas trabajadoras.
- Vigilar y denunciar actuaciones que tengan como fin impedir el acceso a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Denunciar y combatir las malas prácticas en la gestión de las contingencias profesionales y su derivación al ámbito de las contingencias comunes.
- Denunciar e impugnar la infravaloración de la calificación de los accidentes laborales.

- Priorizar y reorientar los objetivos esenciales de la prestación por incapacidad temporal tales como: la recuperación psicofísica del trabajador o trabajadora, su protección social en dicha situación y su reinserción laboral plena, todo ello en detrimento del objetivo prioritario actual como resulta ser la injusta agilización de los procesos de incorporación al puesto de trabajo.

Nuestra participación activa en la gestión pública de determinadas obras y servicios

Continuaremos participando en la gestión y desarrollo de convenios de colaboración con diferentes Organismos Públicos (M^o Fomento y ADIF) e impulsaremos este modelo de gestión tripartita en la vigilancia de las condiciones de seguridad y salud, para su traslación al conjunto de los sectores de la Federación donde se detecten servicios públicos merecedores de esta singular forma de participación.

Además insistiremos en nuestra veterana reivindicación sindical de proponer a las Administraciones Públicas, Organismos Autónomos del Estado, Administraciones Autonómicas y Locales, la introducción de cláusulas que baremen, o tengan en consideración, en sus criterios de licitación y adjudicación, el grado de cumplimiento en materia de prevención de los riesgos laborales cuando convoquen ofertas de obras o servicios.

Participación institucional en Prevención de Riesgos Laborales

Tras varios años de negociación se ha aprobado la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Con su aprobación se da continuidad a las líneas de actuación iniciadas con la Estrategia 2007-2012.

En la Estrategia se realiza un diagnóstico de la situación actual, así aunque se indica que las políticas que se habían realizado estaban enfocadas a la reducción de accidentes, se señala que no ha sido suficiente. Los datos estadísticos indican que es necesario incidir más en las enfermedades profesionales y en los nuevos riesgos y afrontar finalmente el cambio demográfico que se está produciendo.

Se señala que el sector con mayor siniestralidad es el sector de la construcción, seguido de la industria, y a continuación el sector agrario y de servicios. En cuanto a las actividades de mayores incidencias son: la silvicultura y explotación forestal, pesca y acuicultura dentro del sector agrario. Si además del índice de accidentes de trabajo con baja, se consideran las actividades en las que se encuentran presentes el mayor número de trabajadores, la rama prioritaria es la industria de la alimentación. Como vemos están señalados bastantes de los sectores que se encuentran representados por la Federación.

La estrategia pretende alcanzar una sociedad en la que el bienestar en el trabajo se perciba como una realidad y no una utopía. Para ello es necesario concienciar a la opinión pública sobre los beneficios humanos y sociales derivados de un entorno de trabajo seguro y saludable que a su vez favorezcan una vida laboral sostenible y de calidad.

Los 4 objetivos específicos que se recogen son:

1. Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
2. Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
3. Promover, con la participación de los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.
4. Fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La Federación considera importante la puesta en marcha de estos objetivos cuanto antes, especialmente el desarrollo del objetivo 4, que nos afecta directamente, ya que nos permitirá hacer nuestra labor sindical en las pequeñas y medianas empresas que carecen de representación sindical.

Participaremos, junto con la Confederación, en el diseño y reivindicación de políticas preventivas que mejoren la salud y seguridad de las personas trabajadoras, contribuyendo al desarrollo de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020 con especial incidencia en la implantación de programas sectoriales que potencien y favorezcan el contacto directo mediante visitas a los centros de trabajo.

Propondremos la realización de campañas sectoriales de prevención por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando las circunstancias así lo justifiquen.

Demandamos la elaboración de un Reglamento para el Sector Agrario que, partiendo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regule el trabajo en el sector agrícola y en los subsectores que de él derivan. Esta normativa deberá reforzar los derechos de representación e intervención en aquellas empresas que carezcan de delegado/a de prevención.

En relación con las personas trabajadoras expuestas al amianto continuaremos trabajando en el grupo específico creado en 1991 en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, realizando propuestas y defendiendo nuestras reivindicaciones especialmente en el terreno sanitario, reparador compensatorio y normativo.

Exigiremos a la Administración Estatal en materia laboral que desarrolle, en el ámbito de nuestra federación, el estudio de aquellas actividades profesionales que, por su naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre sean merecedoras, junto al trabajo nocturno y a turnos continuados, de los beneficios que posibilita el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social (reducción de la edad de jubilación ordinaria).

74

Se impulsará la figura del carnet sanitario para las personas trabajadoras del sector agrario ya que debido a su alta movilidad el actual sistema de vigilancia de la salud es insuficiente e inadecuado para las personas trabajadoras temporeros.

Los datos esenciales que compondrán dicho carnet podrán integrarse en la futura Tarjeta Profesional del sector correspondiente.

La Tarjeta Profesional del Sector incluirá, obligatoriamente, los resultados de los reconocimientos médicos preventivos y el historial clínico laboral previa aceptación expresa del trabajador o trabajadora.

Para la Federación resulta imprescindible mantener nuestra participación en la Comisión Nacional de Seguridad Minera, redoblando el apoyo y potenciación de la misma en todos sus parámetros, fundamentalmente con la elaboración de los Planes de Seguridad Minera, base fundamental de mejora en las instalaciones, equipos de seguridad, planes de formación e I+D.

La Federación seguirá participando, como miembro de pleno derecho, en los órganos de dirección y gobierno de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales y en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, especialmente en sus grupos de trabajo específicos "Construcción" y "Amianto".

En el ámbito propio de la empresa

Demandaremos el cumplimiento del principio de precaución en el uso de nanomateriales, productos químicos, biológicos o cualquier otro producto o sustancia sospechosas de causar daño a las personas trabajadoras.

Informaremos y ayudaremos a los delegados de prevención en todas sus peticiones, consultas y demandas. Especialmente les instruiremos en la elaboración de informes preceptivos que tengan que emitir

obligatoriamente según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con atención singular a su intervención en la solicitud empresarial sobre incentivos a la cotización por el sistema “bonus” (reducción de los accidentes a nivel de empresa).

Intentaremos conseguir que los acuerdos alcanzados en el seno del Comité de Seguridad y Salud tengan fuerza para obligar a la empresa.

Exigiremos que las decisiones de contratación, renovación o revocación de la Mutua concertada lo sean por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Potenciaremos el establecimiento de protocolos de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, discapacidad o rehabilitación frente a adicciones.

Reivindicaremos el tratamiento de las drogodependencias y adicciones como auténticas enfermedades, defendiendo la modificación de aquellas condiciones de trabajo que tengan influencia en su inicio, mantenimiento o recaída.

Lucharemos por el establecimiento de protocolos de intervención y seguimiento de estas enfermedades y su carácter voluntario para el trabajador afectado.

Por último, la Federación deberá realizar campañas de sensibilización demostrando, con supuestos prácticos, tanto la rentabilidad de la prevención de riesgos laborales como la importancia de declarar oficialmente todos los accidentes y sus efectos en caso de ocultar los mismos.

Protocolo de Actuación de la Federación en los supuestos de accidentes mortales o accidentes múltiples de gravedad

La encargada de realizar la intervención e investigación correspondiente de todo accidente mortal, o accidente múltiple de cierta consideración, será la Sección Sindical de la empresa o centro de trabajo afectado, que informará de forma inmediata a la federación de su ámbito quien pondrá todos sus medios a disposición de la sección sindical y colaborará en todo el proceso. Este tema es competencia exclusiva de la Federación y como tal la debe afrontar.

Con carácter general deberemos personarnos con la mayor rapidez posible en el lugar del accidente y recabar el máximo de información del mismo.

Tan sólo cuando tengamos una información real y contrastada por nosotros mismos podremos informar a los medios de comunicación. En estos comunicados deberemos ofrecer una información veraz y fundada evitando juicios de valor basados en rumores, comentarios y opiniones de terceros no contrastados suficientemente.

Toda comunicación deberá ir precedida de una consulta con la representación de la Federación en el centro de trabajo donde se produjo el accidente con el fin de coordinar adecuadamente estas actuaciones.

Las manifestaciones y relaciones con los medios de comunicación, en relación con este tipo de sucesos, las asumirá el responsable político de la Secretaría de Salud Laboral correspondiente, u otra persona de la Comisión Ejecutiva, por acuerdo de dicho órgano ejecutivo.

Se avisará a la Secretaría Federal correspondiente de todo accidente mortal, o múltiple de diversa consideración, tan pronto como se tenga noticia del mismo. Igualmente se comunicarán los resultados de su seguimiento a dicha Secretaría.

Igualmente la Federación Estatal podrá realizar gestiones, ante la Empresa afectada por este tipo de sucesos, con el fin de recabar más información o posibilitar el acceso de nuestros representantes al centro de trabajo en donde se produjo el accidente.

Consideraciones finales

Además de los puntos descritos anteriormente, la Federación promoverá las siguientes acciones en las diferentes áreas:

- Acordar la constitución de un gabinete de Salud Laboral Federal con recursos económicos y humanos suficientes dependiente de la C.E.F.
- Trasladar al conjunto de cuadros sindicales de la Federación nuestra política en Salud Laboral.
- Mantener e incrementar la participación de nuestra Federación en todos los organismos e instituciones, de defensa de la salud.
- Aumentar la cultura preventiva de nuestra representación sindical.
- Mantener actualizada nuestra base de datos de delegados/as de prevención y miembros de comités de seguridad y salud.
- Informar y formar a todos nuestros responsables sindicales divulgando cualquier normativa o informe que afecte de forma directa o indirecta a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Fortalecer la negociación colectiva como instrumento de protección, prevención y promoción de la salud, atendiendo a las distintas realidades y patologías.
- Incluir en el capítulo de Seguridad y Salud de los convenios colectivos, la desagregación por sexos de la población trabajadora, tanto en sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
- Prestar especial atención a las “micro-empresas” con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa en las empresas con menos de 10 trabajadores y trabajadoras, mediante el asesoramiento al empresario y el impulso de la autoevaluación con modelos tipo por sectores, a través de la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras y de los delegados y delegadas sectoriales.
- Incluir cláusulas en los convenios que mejoren la normativa en prevención, que implique más a los comités y a los representantes de los trabajadores/as en la mejora las condiciones de trabajo y, en definitiva, la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la continuidad de las acciones ordinarias sectoriales desarrolladas a través de la Estrategia y de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, adecuando los trabajos desarrollados a las nuevas necesidades de los sectores de la Federación.
- Implantar, en la negociación sectorial, la figura sindical de los delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales de ámbito provincial, con derecho de acceso a las empresas, que no tengan Delegados/as sectoriales de Prevención.
- Promover la dispensa de turno nocturno en estos períodos, como medida protección a la salud de la trabajadora embarazada o, en período de lactancia.
- En los casos de riesgo para el embarazo y/o la lactancia, adoptar las medidas necesarias.
- Exigir la eliminación de barreras arquitectónicas y la adecuación de espacios en los lugares de trabajo utilizados u ocupados por trabajadores/as con alguna discapacidad.

- Asegurar la implantación del Plan de Prevención en todas las empresas de nuestros sectores.
- Fomentar el desarrollo de herramientas en el seno de las empresas para la realización de evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Velar para que se respete el derecho de los trabajadores a la confidencialidad de sus datos referentes a la salud.
- Potenciar políticas y planes de prevención para evitar el consumo de sustancias y adicciones, recogiendo mecanismos para tratar las drogodependencias y adicciones considerando al trabajador que tiene una adicción como un enfermo.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

El mercado de trabajo y la sociedad española han experimentado grandes cambios en las últimas décadas. Uno de los más evidentes es la visualización de la diversidad entre la población y las diferencias en materia de igualdad de quienes tienen derecho a participar, con iguales oportunidades, en la vida económica, social, cultural y política.

La igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación no puede considerarse como una reivindicación que solo se pueda abordar en épocas de bonanza económica sino, al contrario, debe entenderse como un elemento estructural, inspirador y vertebrador de las relaciones laborales. Por este motivo, resulta inaceptable que, con la justificación de los, supuestamente necesarios, ajustes económicos, se limiten y eliminen instrumentos destinados a materializar la igualdad en el ámbito laboral y social.

Esta Federación asume una gran responsabilidad en contribuir a garantizar el cumplimiento de las normas que favorecen la igualdad y luchar contra la discriminación a través de la acción sindical y el diálogo social. Para ello se considera necesario integrar en el discurso y en la acción de nuestra Federación que la igualdad es uno de los elementos que nos permiten valorar la calidad del empleo, por lo que no podemos consentir que las políticas de igualdad se soslayen con cláusulas meramente declarativas.

77

Con este criterio desde la Federación demandamos:

- Una mayor supervisión por parte de la Autoridad Laboral de las medidas de igualdad de género en los convenios colectivos, así como un mayor control por parte de Inspección de Trabajo de los planes de igualdad, su funcionamiento, seguimiento y aplicación efectiva de las acciones propuestas en el mismo.
- Un impulso definitivo a las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral consolidando y ampliando los derechos existentes.
- Una apuesta firme por las políticas de corresponsabilidad como mecanismo para impulsar un reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres.
- Una eficaz defensa de la vida, dignidad e integridad de las personas combatiendo todas las formas de violencia así como los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y violencia de género.

Eliminación de la brecha salarial

A pesar de los avances obtenidos en materia de igualdad, la brecha salarial se mantiene como una de las grandes barreras para la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral.

Por ello esta Federación impulsa la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres mediante las siguientes propuestas:

- La introducción de la igualdad de retribución salarial en las materias de diagnóstico de los planes de igualdad.
- La realización de análisis periódicos sobre las retribuciones de las plantillas.
- La garantía de la percepción de las bonificaciones y complementos salariales en los periodos de maternidad y paternidad.
- La utilización de sistemas de valoración de puestos de trabajo, de objetivos, y complementos salariales y extrasalariales transparentes.
- La adecuación del salario al puesto, eliminando posibles retribuciones discriminatorias.
- La garantía de la percepción de los salarios extras, bonificaciones, complementos etc., por parte de las personas trabajadoras temporales o en jornada reducida.

Planes de igualdad

Los planes de igualdad no pueden perder su papel fundamental en la consecución de la igualdad real en el ámbito laboral y por tanto desde la Federación defendemos:

- Incluir en los convenios sectoriales y de empresa el deber de negociar planes de igualdad en aquellas que tengan menos de 250 trabajadores.
- Negociar planes de igualdad en las empresas y participar activamente en el seguimiento y evaluación de los mismos. Incluir la obligación de registrar los planes negociados.
- Introducir los planes de igualdad en los convenios colectivos, o en su defecto cláusulas que garanticen que sean consensuados con la representación sindical, así como medidas referidas al contenido de los planes de igualdad, a las comisiones paritarias y mixtas, al establecimiento de indicadores y las medidas de seguimiento, evaluación y control.
- Promover la empleabilidad de mujeres en puestos y sectores donde están infrarrepresentadas.
- Erradicar, en las solicitudes de ingreso y/o en las entrevistas de trabajo, preguntas y mensajes sexistas y/o personales que fomenten los estereotipos de género.
- Establecer la garantía de la percepción de las bonificaciones y complementos salariales en los periodos de maternidad y paternidad.
- Asegurar la utilización de sistemas de valoración de puestos de trabajo, de objetivos y complementos salariales y extrasalariales transparentes.
- Adecuar el salario al puesto, eliminando posibles retribuciones discriminatorias.
- Garantizar la percepción de los salarios extras, bonificaciones, complementos etc., por parte de las personas trabajadoras temporales o en jornada reducida.

No Discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género (gays, lesbianas y transexuales)

Todas las personas trabajadoras debemos ver garantizado nuestros derechos laborales y sociales con independencia de cualquier circunstancia personal o social.

En el caso de trabajadoras o trabajadores discriminados por su orientación sexual, la discriminación suele manifestarse de manera indirecta y en consecuencia es más difícil de demostrar.

Objetivos a alcanzar en esta materia:

- Alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- Medidas para alcanzar los objetivos:
 - Impulsar campañas de sensibilización social sobre la necesidad de defender la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, y desarrollar todas las actuaciones necesarias ante cualquier vulneración.
 - Equipar los derechos laborales para todas aquellas parejas que en función de su libertad personal, optan por no contraer matrimonio.
 - Introducir cláusulas específicas en los convenios colectivos para garantizar la equiparación y no vulneración de derechos.
 - Velar y combatir de forma específica por aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras son víctimas de acoso y/o mobbing como forma indiscriminada de despido por su orientación sexual.

La participación de la mujer en nuestra Federación

Las mujeres deben seguir siendo partícipes de la vida activa de la organización y para ello es necesario:

- Incrementar y mejorar la participación de las mujeres en nuestra Federación, así como su potenciación para que ocupen puestos de responsabilidad como vía para consolidar las políticas de género.
- Avanzar y consolidar la representación equilibrada de hombres y mujeres dentro de la organización, en todos los órganos de dirección, decisión y control, y a todos los niveles, incluida la representación legal de las personas trabajadoras en las empresas y en las mesas de negociación.
- Formar a mujeres en el ámbito de la negociación colectiva y potenciar su participación en las mesas de negociación.
- Cuidar la confección de las listas electorales, teniendo en cuenta los criterios para la incorporación de mujeres, en puestos que les garanticen la elección.
- Potenciar la afiliación de las trabajadoras con campañas específicas.

79

Las personas trabajadoras/as con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen importantes dificultades para acceder al empleo y cuando lo hacen, no lo realizan en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, por tanto como sindicato, es imprescindible que emprendamos una acción sindical integral y transversal, basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral, prestando especial atención a las mujeres con discapacidad. Para ello, es necesario establecer un plan de acción sindical para la integración laboral de las personas con discapacidad a través de:

- Hacer de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, el desarrollo profesional y social de las personas con discapacidad; superando la cuota

reserva en las empresas de más de 50 personas en plantilla y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que las compongan. La contratación debe realizarse en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, velando especialmente por el desarrollo personal y profesional, los ascensos y las promociones.

- Fomentar el acceso laboral de las personas con discapacidad, aumentando el porcentaje legal del 2%.
- Impulsar entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate,
- Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo mecanismos de permanencia en el empleo en función de las circunstancias que se presenten, adaptando los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes, cualificar al trabajador/a en función de su nueva capacidad garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales.
- Es el momento de rescatar a las personas, de asegurar sus necesidades sociales básicas y garantizar una protección adecuada frente a contingencias como la pérdida de salud, la disminución de la capacidad de trabajar, la discapacidad, las cargas familiares, la maternidad y paternidad, la vejez o la viudedad y la orfandad, entre otras situaciones de riesgo.
- Reclamamos ampliar el ámbito de protección de las pensiones no contributivas. Para lo cual, es urgente que se revisen los requisitos de acceso a las prestaciones no contributivas y al subsidio de desempleo, en especial los relativos a la prueba de rentas.
- Es necesario potenciar la fórmula de la jubilación flexible, cuando se llevan ya cotizados una serie de años.
- Exigimos la debida protección de aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que realicen actividades penosas y de alto riesgo, a través de la apertura del procedimiento establecido normativamente para la anticipación de la edad de jubilación o la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

POLÍTICA DE JUVENTUD

La juventud, entendida como el colectivo de trabajadores con edades comprendidas entre 16 y 35 años, continúa sufriendo las consecuencias de la crisis. Sigue sin resolverse el alto nivel de desempleo, y los puestos de trabajo que se ofrecen a este colectivo cada vez son más precarios, con una elevadísima temporalidad y bajos salarios. Todo esto implica tanto una pérdida de derechos laborales, como de protección social.

Los objetivos de esta Federación en esta materia son:

- Potenciar políticas específicas abordando y trasladando las reivindicaciones de las personas más jóvenes.
- Promoviendo la igualdad de oportunidades, de manera que el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo suponga la corrección de discriminaciones salariales, manteniendo el principio de igual retribución para el trabajo de igual valor.
- Ajustar las vacantes a la causalidad de la contratación, de manera que se aplique a los trabajadores y trabajadoras jóvenes el principio de estabilidad en el empleo estructural, para ello es imprescindible incorporar en la negociación colectiva el control sobre los puestos de trabajo ocupados con contrataciones temporales con el objetivo de erradicar la temporalidad no justificada.

- La mejora de las condiciones de trabajo de los jóvenes, así como el respeto de sus derechos laborales, es uno de los objetivos de esta Federación. Para este fin, se facilitarán los mecanismos necesarios que permitan que los jóvenes puedan denunciar situaciones de irregularidad laboral y reciban asesoramiento sindical y/o jurídico.
- Esta Federación fomentará la afiliación y representación junto con la negociación colectiva y la acción sindical para fortalecer la política sindical en todo lo relacionado con los jóvenes.
- Incorporar en la negociación colectiva el control sobre los puestos de trabajo dirigidos a jóvenes, con el objetivo de erradicar la temporalidad no justificada y priorizar el uso de la contratación indefinida.
- Asegurar la presencia de jóvenes en las estructuras
- Potenciar la participación de la juventud en los órganos del sindicato, incorporándolos en las candidaturas electorales.

Propuestas de actuación de la Federación:

- Constituir los departamentos de Juventud Trabajadora en todos los ámbitos.
- Con respecto a los Departamentos de Juventud ya creados, consolidarlos y fortalecerlos en todos los niveles de la Organización, nombrando un responsable y dotándolos de los medios suficientes para desarrollar las tareas y fines encomendados.
- Promover la formación de futuros dirigentes atendiendo al objetivo del relevo generacional, asegurando el aprovechamiento de los conocimientos y de la experiencia de los cuadros y dirigentes sindicales.
- Diseñar cursos específicamente dirigidos a los cuadros más jóvenes del sindicato.
- Desarrollar campañas específicas de afiliación de forma sistemática, que nos permitan hacernos visibles a la totalidad del colectivo.
- Fidelizar y trabajar con delegados, afiliados y estudiantes jóvenes, estableciendo redes de trabajo.
- Proporcionar debates y encuentros entre jóvenes como elemento de su integración en la Organización, potenciando y favoreciendo la coordinación con otras organizaciones sindicales y sociales a nivel nacional e internacional.
- Reforzar su presencia y participación en las empresas.
- Establecer criterios para incorporar jóvenes en las listas electorales, en puestos que les garanticen la elección.
- Lograr una mayor cercanía del sindicato al centro de trabajo, preferentemente a través de secciones sindicales.
- A través de la negociación colectiva se fomentarán los contratos en prácticas y para la formación, como herramienta de acceso de los jóvenes al mundo laboral.
- En cuanto a la formación dual habrá que vigilar, a través de la RLT en el ámbito de la empresa, que los contenidos formativos se adecuen al desarrollo de la actividad.

MIGRACIÓN

Asegurar los derechos de las personas trabajadoras migrantes requiere abordar la política de migraciones desde el contexto actual de los movimientos migratorios a nivel nacional, europeo e internacional, sus causas y consecuencias, teniendo en cuenta el carácter cíclico ligado a la situación económica de los flujos laborales. Con este objetivo, son precisas políticas integrales y transversales que garanticen la igualdad y la seguridad jurídica de las personas inmigrantes y de la emigración que se desplaza al exterior, partiendo de que hay aspectos que son comunes a ambos flujos migratorios. No podemos olvidar, en esta misma línea de asegurar la igualdad, la situación de las personas trabajadoras desplazadas desde los países limítrofes a España.

A esta situación se añade:

- Una normativa de extranjería, que lamentablemente promueve la precariedad laboral, y reduce significativamente la aplicación del principio de igualdad de trato en las relaciones laborales, y condena a las personas trabajadoras inmigrantes a largos periodos de trabajo irregular, impidiendo así su integración social y laboral.
- La falta de oportunidades y los altos índices de desempleo que están dificultando enormemente la situación de la población y en el caso de la población inmigrante, prácticamente imposibilitando la renovación de sus autorizaciones de residencia y trabajo lo que multiplica el número de trabajadores en situación irregular.
- Los numerosos recortes en políticas asistenciales y educativas inciden de manera directa en la población extranjera que encuentra grandes dificultades para el desarrollo de una vida digna.
- Esta nueva mano de obra que llega a nuestro país, en su mayoría, participa activamente en los sectores de nuestra Federación.
- En nuestro país se producen anualmente un gran movimiento de trabajadores y trabajadoras migrantes para realizar la recolección de los distintos productos; estas migraciones se realizan tanto en nuestro país como en países vecinos, encontrándonos con un elevado número de trabajadores y trabajadoras que concatenan distintas campañas a lo largo del año.
- Los flujos migratorios, la gravedad de la situación económica y la falta de oportunidades se traduce en un doble movimiento de salida: por un lado, trabajadores desplazados por sus empresas a centros de trabajo fuera de España y ciudadanos españoles (mayoritariamente jóvenes y de alta cualificación) en busca de oportunidades profesionales y, por otro, de trabajadores extranjeros que retornan a sus países de origen.

Objetivos fundamentales:

- Que el derecho a la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea no se traduzca en un mecanismo para la limitación de los derechos laborales, los derechos fundamentales y las libertades públicas.
- Que se regularicen los movimientos migratorios de nuestros sectores, garantizando que las ofertas de empleo en origen respondan a necesidades reales del mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades en la integración social.
- Que la situación administrativa de las personas no sea un criterio para la aplicación de los derechos fundamentales y especialmente el derecho a la asistencia sanitaria.
- Que la situación económica actual no sea un pretexto para propiciar la trata de seres humanos con fines de explotación laboral. Estas situaciones que implican la captación, traslado, acogida y

retención de las personas trabajadoras mediante la fuerza y/o el engaño, constituyen una grave vulneración de los derechos humanos y una de las formas contemporáneas de esclavitud.

- Que los servicios públicos en España y en el exterior proporcionen la asistencia e información necesaria tanto a los ciudadanos españoles que emigran buscando oportunidades laborales como a los que pretenden retornar a España evitando situaciones de desprotección y exclusión social.
- Reforzar el papel de la representación de las personas trabajadoras a nivel nacional y en los comités de empresa europeos, solicitando información sobre contratación, traslados intraempresariales, subcontratación y desplazamiento de trabajadores para la prestación de servicios con destino a España o al extranjero, y promoviendo al mismo tiempo la participación activa de estos trabajadores en su empresa de origen o de destino.
- Instar a la Administración para que dote a la Inspección de Trabajo de mayores recursos económicos y humanos con el fin de que puedan realizar más actuaciones de oficio y garantizar los derechos sociolaborales de las personas trabajadoras.
- Garantizar a las personas trabajadoras de temporada un alojamiento digno y gratuito con buenas condiciones de habitabilidad y salubridad.
- El transporte gratuito desde su lugar de origen, tanto en el trayecto de ida como en el de vuelta.
- La escolarización de sus hijos cuando se desplazan con su familia a las distintas campañas agrícolas.
- Instar a la Dirección General de la Inspección de Trabajo a que contemple las campañas agrícolas como actuaciones preferentes.
- Realización y difusión de material informativo, en los idiomas en los que sea necesario, para que los trabajadores y trabajadoras utilicen estos conocimientos en materia social y laboral para reivindicar sus derechos.
- Mantenimiento y ampliación de la base de datos sobre trabajadores y trabajadoras migrantes que contenga la información necesaria para conocer con mayor exactitud las peculiaridades de las distintas campañas y poder facilitar nuestro trabajo de seguimiento de las mismas.
- Integrar a las trabajadoras y trabajadores extranjeros en todos los ámbitos de la Federación
- Establecer los mecanismos tecnológicos necesarios para la identificación de los afiliados de origen extranjero.
- Potenciar las nuevas tecnologías y los diferentes idiomas en nuestros métodos de trabajo para acceder mejor a las personas trabajadoras migrantes.

Esta Federación procurará:

- Incorporar a la negociación colectiva las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las personas trabajadoras de origen extranjero.
- Incluir dentro del régimen disciplinario de los convenios colectivos el acoso por motivos étnicos o raciales.
- Incluir dentro de los protocolos de prevención del acoso, el acoso por motivos raciales y étnicos.
- Asegurar que los derechos y garantías de los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores independientemente de su nacionalidad, origen, género o lugar de trabajo.

- Abordar dentro de los planes de igualdad las posibles discriminaciones por motivos raza, etnia o nacionalidad estableciendo medidas positivas para su prevención.
- Prevenir la aparición de conductas de xenofobia y racismo en los centros de trabajo.
- Dar la adecuada cobertura a las necesidades de los retornados españoles.
- Potenciar la afiliación de los futuros trabajadores en el exterior y posibilitar una cobertura sindical europea.
- Mantener y potenciar la comunicación con los/las afiliados/afiliadas desplazados a través del uso de nuevas tecnologías.
- Garantizar los derechos de las personas trabajadoras/as desplazados al extranjero así como el cumplimiento de las obligaciones administrativas derivadas del desplazamiento.
- Formar y asesorar a las secciones sindicales, agentes sindicales y comités de empresa para que puedan asistir a las personas trabajadoras/as extranjeros en España y a los desplazados al extranjero.
- Asegurar nuestra presencia en las distintas campañas agrícolas, tanto interiores como exteriores, informando y asesorando a las personas trabajadoras y haciendo cumplir la normativa en materia sociolaboral.
- Garantizar nuestra participación en las Comisiones Provinciales y Comisión Central para la Ordenación, Organización e Integración Sociolaboral de los Flujos Migratorios en Campañas Agrícolas de Temporada, órgano donde se debate las necesidades de mano de obra que hay en cada una de las provincias en las distintas campañas agrícolas.
- Promover, a través de la representación sindical, que los planes de formación de las empresas tengan en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras extranjeras a fin de garantizar su posibilidad de acceso a los cursos.

Trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente

- Establecer colaboración entre las organizaciones sindicales de los países afectados con el fin de facilitar información a las trabajadoras y trabajadores.
- Defender el derecho a la libre circulación de trabajadores y sus familias como elemento de la cohesión social europea, frente a interpretaciones restrictivas que cuestionan, en especial, la de quienes se encuentran en una situación precaria y/o con salarios más bajos.
- Posibilitar que las personas trabajadoras que se vean obligados a marcharse buscando oportunidades de empleo por su gran vulnerabilidad, puedan obtener información sobre las condiciones laborales, tanto en su país de origen como de destino, de forma que se garanticen unas condiciones justas de trabajo y un empleo de calidad con derechos y se posibilite la adecuada cobertura a las necesidades de los retornados españoles.
- Potenciar la información y comunicación con las personas afiliadas que se marchan de nuestro país por motivos laborales aprovechando las ventajas del uso de nuevas tecnologías.
- Demandar que se amplíe hasta los seis meses, como regla general, el plazo en el que puede exportarse y percibir la prestación por desempleo española en caso de emigración a países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza.

- Trasladar a la negociación colectiva acuerdos en materia de desplazamientos que contemplen aspectos fundamentales como: retribución, permisos, jornada, asistencia médica, etc.

FORMACIÓN

En el periodo actual, dentro de un contexto cambiante en los ámbitos económico, social y laboral, la Formación no sólo se configura como un derecho del trabajador que persigue la mejora de las competencias profesionales que le permitan acceder a un puesto de trabajo, mantener el empleo o mejorar sus condiciones, sino que constituye un elemento de optimización de los procesos de cambio y transformación del mercado de trabajo, y concretamente de los sectores industriales, tanto en el desarrollo de la innovación, de adaptación a los nuevos procesos productivos y la digitalización de la industria, al nuevo marco de relaciones laborales donde los requerimientos de competencias y habilidades de los trabajadores son constantes y cambiantes.

Nuestra Organización establece como objetivo específico en materia de Formación la garantía en el ejercicio del derecho a la formación de todas las personas trabajadoras, en este punto, el nuevo modelo de Formación que la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y que ha sido establecida de forma unilateral por el Gobierno lejos del Diálogo Social que ha caracterizado los modelos precedentes, supone una ruptura en la conexión establecida entre la Formación Profesional para el Empleo y la Negociación Colectiva y en consecuencia una merma de las garantías de las personas trabajadoras en el acceso a la Formación.

La Federación reivindica un modelo de Formación para el Empleo que respete el vínculo del mercado de trabajo y los requisitos de formación a través de la negociación colectiva, que debe ir un paso más allá y estar relacionado, asimismo, con la formación reglada a través del Sistema Nacional de Cualificaciones. Un modelo estable, con financiación suficiente, cuya cuota, que proviene de las aportaciones de las empresas y las personas trabajadoras, sea una cuota finalista destinada íntegramente a la formación profesional para el empleo.

Reclamamos un pacto social en Educación y Formación que contemple una formación integral real, no sólo para obtener competencias que nos hagan más competitivos y eficientes sino para obtener también competencias que permitan defender nuestros derechos, una revalorización de la formación profesional de nuestro sectores, tanto en el ámbito laboral como educativo, que permita una conexión entre ambos sistemas, y que fomente la formación a lo largo de la vida con contenidos y acreditaciones homogéneos en todo el ámbito nacional.

Tenemos por delante un ambicioso reto para actuar en nuestro objetivo de formación de los trabajadores y trabajadoras de los sectores productivos que engloba nuestra Federación dadas las circunstancias de la política actual que ha dado un giro radical a nuestro Sistema de Formación Profesional.

La Federación debe desarrollar alguna acción formativa específica y clave en nuestros sectores; innovadora y que atienda a las cualificaciones profesionales de forma que se convierta en la piedra angular y de referencia en la formación de la Federación, y todo ello se llevará a cabo a través de nuestras fundaciones.

Las comisiones paritarias sectoriales forman parte de la estructura organizativa del subsistema de formación para el empleo. Son los órganos de participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de los diferentes sectores de actividad.

Se crean en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal, a través de los convenios colectivos o acuerdos concretos en materia de formación que suscriben las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector correspondiente.

Las Comisiones Paritarias, en el nuevo sistema de formación profesional para el empleo, tienen las siguientes funciones:

- Mediar en las discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y conocer de la agrupación de empresas en su sector previstas en la iniciativa de acciones de formación en las empresas
- Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial
- Participar en actividades, estudios o investigaciones sectoriales y realizar propuestas relativas al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y a los Centros de Referencia Nacional de sus respectivos ámbitos.
- Conocer la formación Profesional para el empleo que se realice en sus sectores y elaborar una memoria anual

Su composición y mecanismo de toma de decisiones los determinan en sus propios reglamentos de funcionamiento. Y en aquellos ámbitos o sectores donde la negociación colectiva sectorial estatal no esté articulada, estas funciones la realiza la Comisión Mixta Estatal.

Planes de referencia sectorial

Uno de los objetivos fundamentales del sistema de formación profesional para el empleo es que las acciones formativas que promueve estén perfectamente adecuadas a las necesidades del mercado laboral.

Las comisiones paritarias sectoriales son la clave para lograrlo, pues son las encargadas de fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial. Estos criterios se recogen en los planes de referencia sectorial que se publican en cada una de las convocatorias estatales de planes de formación de oferta.

86

En el nuevo modelo de formación implantado por el actual Gobierno se recoge el impulso del liderazgo y protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados, por lo que nuestra organización, a pesar de la falta actual de desarrollo reglamentario, velará por el adecuado desarrollo de las funciones que se describen a continuación en beneficio de todos los trabajadores de los sectores que le son propios:

- La planificación, programación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados a través de estructuras paritarias sectoriales.
- La detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados.
- Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.
- Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
- Conocimiento de la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

- Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
- Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.
- Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.
- Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
- Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral

La Federación contará con todos los instrumentos formativos tanto de titularidad propio como aquellos constituidos de forma bipartita en el ámbito de la negociación colectiva para desarrollar los objetivos en materia de formación de nuestro plan de trabajo para este nuevo periodo, ya que dichas entidades son los instrumentos básicos para impartir la formación en los sectores encuadrados en nuestro ámbito, constituyen la experiencia, el conocimiento, la calidad y la vinculación con los agentes sociales conocedores de la realidad del mercado de trabajo. La Federación apoyará la promoción, desarrollo y potenciación de dichas entidades y/o fundaciones propias o bipartitas sectoriales integradas en nuestra organización.

Los Planes de Trabajo en la Secretaría de Formación para el próximo periodo son:

1. Terminar con éxito todos aquellos expedientes que tenemos abiertos: Planes Estatales, Planes Autonómicos, y Proyectos Europeos “Leonardo da Vinci”, haciendo un exhaustivo control de su gestión, ejecución, certificación, justificación y evaluación y control.

Prestar especial atención al tema de la documentación jurídica que cada organismo subvencionador nos requiera para justificar los expedientes que tenemos abiertos.

2. Dinamizar las Comisiones Paritarias de Formación Estatales y trabajar para la actualización de los Planes de Referencia Sectoriales, vinculando el máximo de acciones formativas al Catálogo Nacional de Cualificaciones. Debemos apoyar la consolidación de la gestión Tripartita de la Formación Continua de ámbito sectorial, independientemente del ámbito territorial de la misma.

La Federación debe trabajar en coordinación con la Confederación para ir cerrando cualificaciones profesionales específicas del entorno sindical, que puedan acreditar en el entorno de la UGT a nuestros cuadros, delegadas y delegados

3. Tal y cómo han evolucionado las normas nuevas en materia de formación, debemos abrir nuevas vías y estudiar las posibilidades de presentar solicitudes de proyectos que ya conocemos como Planes Experimentales de Empleo, Plan Avanza, etc. Y estar actualizados con las convocatorias que van saliendo en las distintas comunidades y también a nivel estatal de líneas nuevas que atiendan a los colectivos desfavorecidos (inmigrantes, mujer rural, etc...), a la prevención de riesgos laborales, medioambiente, etc.

Formación Profesional y Negociación Colectiva

En la ley 30/2015 se establece un papel protagonista de los agentes sociales en el nuevo modelo de Formación que no tiene un desarrollo efectivo hasta la fecha, lo que convierte a la Negociación Colectiva a día de hoy, como el único instrumento que puede frenar la pérdida de derechos de las personas trabajadoras de nuestros sectores en esta materia. A través de la articulación de la Negociación Colectiva debemos re-

para el daño que esta normativa impuesta de forma unilateral puede causar en el ámbito de la formación, para ello, los puntos fundamentales de nuestro programa de acción en este sentido son:

- Constituir Comisiones Paritarias de Formación en las empresas de nuestro ámbito con un sistema de funcionamiento basado en un reglamento propio que permita cogestionar la formación en el seno de las mismas.
- Reforzar el papel y competencias de la Representación Legal de las personas trabajadoras en lo referente a la formación programada por las empresas y exigir mayor grado de información y concreción así como mecanismos efectivos de defensa ante posibles irregularidades y abusos de poder por parte de las empresas.
- Establecer cláusulas que favorezcan la participación de las personas trabajadoras más vulnerables y desfavorecidas dentro de las empresas: mujeres, trabajadores sin cualificación, eventuales, etc.
- Reconocer que la formación programada por las empresas debe desarrollarse dentro de la jornada laboral y en caso contrario establecer un sistema de compensación en tiempo de descanso proporcional al tiempo invertido en la formación fuera del horario de trabajo.
- Fomentar el reconocimiento de un crédito horario anual para asistir a cursos de formación profesional para el empleo que no sean programados por las empresas, así como permitir la participación en los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral.
- Las categorías profesionales de los convenios colectivos y la descripción de sus actividades deben guardar una concordancia con el Sistema Nacional de Cualificaciones que faciliten el reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral y favorezca la participación en procesos formativos vinculando el nivel formativo de un trabajador con el nivel de clasificación y su retribución.
- Asegurar el contenido formativo adecuado y las garantías y derechos suficientes para los trabajadores con contratos de formación y aprendizaje, así como los procesos de formación dual que se puedan desarrollar en el seno de la empresa.

MEDIO AMBIENTE

La transformación del actual modelo de producción y consumo hacia otro de desarrollo sostenido que garantice una mayor calidad de vida, generación de empleo estable y mayor protección social es un reto al que tanto los ciudadanos y ciudadanas en general como el sistema productivo han de hacer frente de forma inmediata. Su desarrollo debe realizarse de manera coordinada por los poderes públicos implicados, y en el marco del Diálogo Social, permitiendo integrar la dimensión económica, social y laboral, y ambiental del desarrollo sostenible.

La protección del medio ambiente ha de formar parte de la política integral de la empresa para que resulte eficaz y debe constituir un compromiso real ante todas las medidas, tanto legislativas como de iniciativa propia, que favorezcan una buena actuación sobre medio ambiente. Esa actuación tiene además un valor preventivo ante eventuales incumplimientos o contaminaciones que pudieran poner en riesgo la continuidad de la actividad productiva y de los empleos, a la vez que aporta un mayor incremento a la competitividad industrial.

Es preciso seguir incorporando a la política integral de las empresas el compromiso de protección del medio ambiente, desde la exigencia del cumplimiento de la normativa existente en esta materia y reconduciendo actitudes que puedan poner en riesgo incluso la continuidad de la actividad y del empleo.

La Federación continuará apoyando la transformación del modelo productivo de acuerdo a criterios de ahorro y eficiencia energética, con objeto de que la economía española se reoriente hacia el cumplimiento

de los compromisos establecidos. Simultáneamente, es necesaria la actuación sobre los sectores difusos (edificación, transporte, residuos, etc.), que no están sujetos al comercio de derechos de emisión y que presentan un amplio margen de mejora en reducción de emisiones y eficiencia energética.

La Federación apuesta por una economía verde y por el impulso de un empleo verde y decente, que ayude a reducir el impacto ambiental, que generan las empresas y los diferentes sectores económicos hasta límites sostenibles y donde se promuevan tanto la transformación de los sectores tradicionales como el desarrollo de nuevos sectores económicos que aporten un empleo sostenible y de calidad.

En este sentido consideramos importante impulsar la bioeconomía, haciendo hincapié en los sectores Agrario, Alimentación, Energético y Químico, a través de una estrategia (que actualmente está en proceso de elaboración) que impulse la actividad económica y el empleo y mejore la competitividad y sostenibilidad de los sectores, promoviendo la I+D+i. Esta estrategia debe contar con la participación de los sindicatos como agentes sociales a través del futuro observatorio español de la bioeconomía.

Consideramos imprescindible adaptar las mesas de diálogo social a los nuevos cambios establecidos en el sistema de comercio de derechos de emisión de la Unión Europea, para mejorar su eficacia en cuanto a las consecuencias y oportunidades que pueden derivarse de los compromisos que se establezcan para el empleo, la competitividad y la cohesión social. Además deben fortalecerse a través de una mejora de la información facilitada por la Administración, el desarrollo de unos indicadores de seguimiento en los ámbitos ambientales, económicos, sociales y laborales y una adecuada frecuencia de reuniones.

La Federación apoya la estrategia de la CIOSL que propone estrechar los vínculos entre salud y medio ambiente, y entre salud laboral e impacto ambiental con objeto de potenciar el trabajo sindical que promueva la salud y las condiciones de trabajo e incorpore las cuestiones laborales en los temas de desarrollo sostenible. La Federación se compromete a potenciar esta línea de trabajo en el ámbito nacional. Ello permitirá reforzar el papel sindical internacional en ámbitos de relevancia como la Comisión de Desarrollo Sostenible, la Organización Mundial de la Salud y en el Programa de Medio Ambiente de Naciones Unidas.

En este sentido desde la Federación promoveremos acciones ante el Gobierno de España encaminadas a cumplir los siguientes objetivos:

- Que se pongan en marcha políticas y planes de ahorro y eficiencia energética.
- La Federación se compromete igualmente a concienciar a los trabajadores/as y a las empresas de sus ámbitos de actuación sobre los peligros del Cambio Climático, a los primeros para que realicen un uso racional de la energía y el transporte y a los segundos para que adopten medidas de reducción de emisiones y de eficiencia energética.
- El agua como recurso básico con valor social, económico y ambiental debe gestionarse bajo criterios de calidad, ahorro, y eficiencia. La Federación apoya la realización del Plan Hidrológico Nacional que, junto a criterios de gestión de la demanda, garantice la disponibilidad del recurso sobre la base de la innovación tecnológica aplicando tecnologías de desalación. Se preservan así las funciones ambientales del agua, así como su carácter vertebrador del territorio permitiendo el desarrollo socioeconómico del conjunto del Estado.
- Los órganos de gestión del agua deben incorporar mayor participación sindical y mejorar el concierto administrativo entre las distintas administraciones competentes en esta materia. Ello permitirá alcanzar el necesario consenso que garantice la transparencia y el apoyo a la aplicación del Plan Hidrológico Nacional.
- La producción y consumo de productos químicos puede generar riesgos para la salud de los trabajadores y del público en general, así como para el medioambiente. Mejorar la gestión de las sustancias químicas requiere un mayor y mejor acceso al conocimiento e información sobre las propiedades de las mismas.

Es necesario continuar con la implantación del Reglamento Europeo de Registro, Evaluación, y Autorización de Sustancias Químicas (REACH) como elemento de mejora de la eficacia de la legislación en materia de salud de los trabajadores/as y de la sociedad en general. En este sentido, la Federación apoya el desarrollo del REACH como instrumento que: facilita el acceso a la información sobre propiedades y datos de seguridad de estas sustancias, refuerza la difusión de la información a lo largo de toda la cadena de usuarios de las sustancias químicas, e impulsa la sustitución de sustancias peligrosas por otras menos peligrosas, minimizando así el riesgo.

La Federación apoya el desarrollo de estudios desde el ámbito europeo que permitan evaluar el impacto sobre la salud y el empleo de la aplicación del REACH. La Federación debe ser parte integrante en la realización de los mismos, así como en el diseño y aplicación de las medidas que se dispongan para asegurar la armonización de criterios económicos, sociales y ambientales en la estrategia europea de productos químicos.

El Convenio de Aarhus, que promueve el acceso del público a la información, a la participación en la toma de decisiones y al acceso a la justicia en materia de medio ambiente, junto con el impulso a la responsabilidad social de las empresas que emana de la Cumbre de Johannesburgo y de la propia Comisión Europea, ofrece un marco que refuerza la participación de los trabajadores/as y de sus representantes en la gestión de las cuestiones ambientales desde todos los ámbitos de la acción sindical. En este sentido, la Federación propone:

1. Ampliar los derechos sindicales fundamentales de información, consulta, negociación y formación a los aspectos de desarrollo sostenible.
2. Establecer el derecho a participar en la definición del riesgo ambiental y en la gestión del mismo. Propugnamos en este sentido reforzar la integración del medio ambiente en la negociación colectiva, potenciando la figura del/de la delegado/a de medio ambiente y proponiendo medidas y objetivos concretos de mejora ambiental, para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas.
3. Implantar y desarrollar Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA) en las empresas, en los que haya una participación activa de los trabajadores.
4. Reforzar y ampliar la interlocución sindical con las administraciones, organizaciones y profesionales del campo del medio ambiente. La Federación se compromete a intensificar la cooperación en las Agendas 21 locales.
5. Realizar estudios sectoriales que permitan avanzar escenarios de futuro para el desarrollo de actividades en el marco de un desarrollo más sostenible. Apoyar firmemente la creación y/o potenciación de la I+D+i por parte de las empresas, para lograr obtener procesos productivos más sostenibles y más eficientes energéticamente.

Cambio Climático y comercio de emisiones de Gases de Efecto Invernadero

Un apoyo decidido al marco Europeo de energía y cambio climático 2030, lo cual implica el adherirse a la política de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en 2050. Esta situación requiere el control de emisiones de los sectores industriales afectados pero sobre todo de aquellos que no están sujetos al régimen de comercio de derechos de emisiones (edificación, residencial, comercial, agrario, etc...)

- Compromiso con la firma de un nuevo acuerdo internacional y multilateral, jurídicamente vinculante, por el cambio climático más allá de 2020, que limite las emisiones de GEI y todo ello haciéndose compatible con el bienestar de las personas trabajadoras.
- Consecuencia de los puntos anteriores, se deberían reactivar de manera firme y decidida las mesas de diálogo social sectoriales, para adaptarlas adecuadamente a los nuevos escenarios en materia medioambiental.

- Desde nuestra Federación apostamos por las mesas de diálogo social de una manera clara y contundente como vectores vehiculares de intercambio de información entre las Administraciones y los Agentes Sociales.
- Consideramos básico, en estas mesas, el desarrollo correcto de los indicadores de seguimiento en los ámbitos ambiental, económico, industrial y de empleo, así como el establecimiento de una adecuada frecuencia en sus convocatorias.
- Consideramos básico, también, la propuesta de objetivos y medidas concretas de mejora medioambiental a través de la Negociación Colectiva, para que la gestión medioambiental forme parte de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo.
- Instaurar la elaboración de planes de evaluación de riesgo ambiental en los centros de trabajo.

Gestión de los residuos

La gestión de residuos tiene que ser tratado como una gestión de recursos y apostamos por ella siguiendo la línea jerárquica que marca la UE en este ámbito:

- Adoptando medidas de reducción de los residuos en su origen.
- Reutilización y reciclado (según contempla la Ley de Residuos y los diferentes Planes Nacionales de Residuos)
- Recuperación energética (valorización energética), facilitando y mejorando los sistemas de recogida y tratamiento selectivo de residuos, así como creando una red estatal de centros para tratamiento y gestión selectiva de los mismos.
- Solo en última instancia y si ninguna de las opciones anteriores fuese viable, la eliminación (en vertedero o incineración).
- Para mejorar la gestión de residuos se debería mejorar la coordinación de las Administraciones Públicas competentes en materia medioambiental para poder agilizar y simplificar los procedimientos administrativos en esta materia.

91

Medio ambiente y negociación colectiva

La mejora del entorno, así como su conservación son necesariamente objetivos sindicales primordiales en la defensa de los intereses de los trabajadores/as, y de la sociedad.

Cada vez es más necesario que las empresas sean sostenibles y eco eficientes, pues el ritmo de degradación del planeta está llegando a niveles límite de tolerancia de los ecosistemas y está haciendo peligrar la biodiversidad de nuestro planeta.

El compromiso con el respeto y mejora del medio ambiente es hoy en día una variable de competitividad de las empresas ineludible.

Los trabajadores/as deben velar por el establecimiento de un convenio colectivo protector del medio ambiente.

A estos efectos, el conjunto de las organizaciones de nuestra Federación deben adoptar una actitud de defensa permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que se esté desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

1. Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
2. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
3. Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental, la comunicación y la transparencia de los resultados obtenidos.

Por ello, la Federación propone:

1. El desarrollo de los instrumentos que den efectividad a las medidas protectoras del medio ambiente incluidas en la legislación sobre responsabilidad ambiental, y el desarrollo de la metodología de evaluación de los costes de reparación de daños asociados a cada actividad regulada.
2. Reforzar el Observatorio para la Sostenibilidad de España.
3. Una reforma fiscal ambiental, socialmente justa, que penalice la presión sobre los recursos naturales y la contaminación e incentive una producción menos contaminante. Es necesario que estas medidas fiscales se establezcan con criterios de cohesión social y territorial y que permitan hacer efectivo el principio de quien contamina paga, funcionando como un elemento disuasorio de hábitos y conductas perjudiciales para el medio ambiente, no únicamente como elemento recaudatorio.
4. La incorporación del medio ambiente al derecho laboral, y su plena integración en los procesos de Diálogo Social, así como la regulación de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras. Es necesario dar reconocimiento legal a la figura del Delegado o Delegada de Medioambiente.
5. Lograr la participación de los representantes sindicales en el Sistema de Gestión Ambiental de la empresa y realizar un seguimiento que nos permita conocer la evaluación de la incorporación del medio ambiente a los convenios, ambos con objetivos irrenunciables de un sindicalismo comprometido con una sociedad de progreso.
6. La inclusión en los convenios colectivos de cláusulas específicas de medioambiente, cuyo contenido mínimo establezca derechos a la información de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente.
7. En las empresas que hayan adquirido certificación medioambiental de acuerdo con la normativa ISO14001, se negociarán unas cláusulas medioambientales que garanticen la participación de los representantes sindicales en la Comisión de Medio Ambiente, que se constituye al amparo del Sistema de Gestión Medioambiental, así como la transición, en un plazo razonable, a la certificación según el Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales.
8. Establecer derechos de participación, información y representación de trabajadores y trabajadoras en materia de medioambiente, promoviendo la creación del Delegado o Delegada de Medio Ambiente y se consolide dentro de la representación de los trabajadores/as, otorgándole los mismos derechos sindicales que al resto de la representación legal, ya que la participación social es la única vía que posibilita la correcta aplicación de cualquier normativa.

Para la Federación es fundamental que la figura del Delegado/a de Medio Ambiente esté presente en todas las empresas, independientemente de la actividad y conforme a la escala de representación de los/as delegados/as de prevención recogida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es necesario potenciar esta figura. Para ello, debe recibir la formación necesaria y se le debe de dotar de derechos y competencias a través de la negociación colectiva. Además, hay que exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación sindical.

Se designará un Delegado de Medio Ambiente en las microempresas y empresas sin representación agrupadas en función de su territorio y/o actividad productiva

Las competencias del Delegado Medioambiental serán:

- Control del cumplimiento de toda la legislación en materia de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- Realizar seguimientos, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía, y de la minimización de impactos derivados de los procesos.
- Fomentar en la empresa de la recuperación y el reciclaje.
- Difundir entre los trabajadores/as de información en materia de medio ambiente, ya sea propia de la empresa o la recogida en el sindicato.
- Cooperar con la empresa en la toma de decisión de todos aquellos aspectos medioambientales.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el Medio Ambiente.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de campañas divulgativas, internas y externas, en materias relacionadas con el Medio Ambiente.
- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
- Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- Participar activamente en la evaluación de impacto ambiental así como en las auditorias medioambientales, así como acompañar en las visitas a los técnicos/as del servicio de inspección ambiental.
- Participar en las comisiones paritarias medioambientales de la empresa, grupo o sector, y en la investigación de los incidentes y accidentes medioambientales.

Como garantías del Delegado/a de Medio Ambiente se establecerán:

1. Según lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Medio Ambiente en su condición de representantes de los trabajadores/as.
2. El tiempo utilizado por los Delegados/as de Medio Ambiente para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto

de los Trabajadores. Además dispondrá de un crédito adicional para el ejercicio específico de la representación ambiental. Las horas de dicho crédito se pactarán en la negociación colectiva.

3. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as Medioambientales. Esta formación deberá ser homologada y garantizada, al igual que ya lo es para los delegados de prevención.
4. A los Delegados/as de Medio Ambiente les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Para la Federación también es importante, constituir Comités paritarios de Medioambiente en convenios de sector y empresa.

Los Comités paritarios de Medio Ambiente, deben presentar las siguientes características:

1. El Comité de Medio Ambiente es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Medio Ambiente.
2. Se constituirá un Comité de Medio Ambiente en todas las empresas
3. El Comité de Medio Ambiente estará formado por los Delegados/as de Medioambiente, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de Medio Ambiente, de la otra.
4. Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.
5. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas del sector.
6. Mantendrá reuniones periódicas, de carácter trimestral, levantándose acta del contenido de las mismas.
7. Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la gestión medioambiental y su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.
8. Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de sostenibilidad que permitan el correcto cumplimiento de la normativa vigente.

El único fin de todo ello es conseguir un desarrollo sostenible de las empresas, asegurando puestos de trabajo de calidad y la permanente mejora del Medioambiente.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)

Desde la Federación consideramos que la Responsabilidad Social de las Empresas es una herramienta para la acción sindical. Herramienta que debemos aprender a utilizar de manera óptima en beneficio de las personas trabajadoras, y nunca, en sustitución a la Negociación Colectiva. Reconocemos también, que la RSE nos puede abrir nuevos espacios de intervención para mejorar las relaciones laborales y en algunos casos podemos conseguir incorporar nuevos derechos.

Las memorias o informes de RSE que presentan las empresas nos pueden facilitar la obtención de una información detallada e importante tanto en materia social, como laboral, económica y medioambiental, fa-

ilitando también la tarea de realizar un seguimiento y una evaluación seria de las diferentes actuaciones desarrolladas por las empresas. Tarea esta que nos va a suponer aprender a manejar, entender y usar la información reflejada en las citadas memorias.

Aunque la RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa y se refiere a actividades que se consideran que rebasan el mero cumplimiento de la legislación, es muy importante diferenciar claramente en el marco de la negociación colectiva todas aquellas acciones que puedan darse en el ámbito de la voluntariedad.

La concreción de todas esas actuaciones debería realizarse de forma negociada en el seno de las empresas, entre la dirección de la misma y los representantes sindicales. Sobre todo en aquellas materias que afectan directamente a las condiciones laborales de las personas trabajadoras, como pueden ser los temas de salud laboral, de formación o de igualdad.

A través de las prácticas de RSE, esta Federación pretende como objetivos, establecer una nueva cultura de empresa, orientada a definir y establecer objetivos sociales, que comporten mayores beneficios para todos. Es decir, un nuevo modelo de empresa, socialmente responsable, basado en el conocimiento y la formación, con un empleo de calidad y que por supuesto cumpla con todas las normas, no solo las laborales sino también las medioambientales y las sociales.

Para conseguir estos objetivos esta Federación propone:

- Que tanto las empresas, ya sean grandes o pymes, como las organizaciones e instituciones públicas se impliquen en las prácticas de Responsabilidad Social, favoreciendo por tanto su promoción y estímulo.
- Que a través de nuestras secciones sindicales en las empresas presionemos para que se elaboren memorias y/o informes de RSE. Reclamando nuestro papel como “parte interesada” en participar en el proceso de elaboración de dichos informes, especialmente en todos aquellos aspectos relacionados con las relaciones laborales, para desarrollar políticas y programas específicos de RSE orientados a las personas trabajadoras, llevando a cabo una adecuada comunicación de las acciones que van a realizar. Consiguiendo de esta forma la adaptación de las prácticas de RSE en las pymes.
- Que haya una relación de complementación entre RSE y la negociación colectiva. Es necesario que llevemos a la Negociación Colectiva los temas relacionados con la RSE, incidiendo para que los convenios colectivos integren en su articulado cláusulas referidas expresamente al desarrollo por parte de las empresas de políticas socialmente responsables.
- Que se negocien cláusulas que garanticen la participación de las personas trabajadoras en el impulso y concreción de este tipo de iniciativas y también, que se reconozca el derecho de los representantes de las personas trabajadoras de acceder periódicamente a la información relativa a las acciones desarrolladas por la empresa en materia de RSE.
- Que a través de nuestra representación sindical continuemos reivindicando la democratización de las empresas para hacerlas más participativas.
- Que es fundamental el papel que pueden jugar las direcciones de las empresas que publican un informe social o memoria de sostenibilidad de forma voluntaria, en informar y divulgar las ventajas que para las empresas conlleva un compromiso real de elaboración de las memorias de RSE por la transparencia de sus operaciones.

INTERNACIONAL

CONTEXTO ACTUAL

La sociedad actual continua inmersa en grandes y profundos cambios económicos y sociales fruto de los avances tecnológicos y la globalización, que repercuten directamente en los sectores productivos y en la organización y distribución del trabajo.

En el mundo de la globalización de la economía y las comunicaciones, en torno a 2.800 millones de habitantes viven con poco más de 2 euros al día, mientras se produce, cada vez una mayor concentración de la riqueza. El ingreso promedio en los 20 países más ricos es aproximadamente 37 veces mayor que el de las 20 naciones más pobres.

El neoliberalismo, ideología inspiradora de la globalización actual, ha venido estableciendo su doctrina y sus prácticas en el mundo entero endureciendo sus posicionamientos en la crisis, provocando la configuración de un sistema caracterizado por la liberalización, la desregulación y la privatización, donde el mercado y los intereses de unos pocos prevalecen sobre las necesidades de la mayoría de los ciudadanos, provocando un aumento en la fractura social.

Esta situación, con matices, también afecta a Europa, donde se están acrecentando, a raíz de la ampliación a 28 países, procesos de deslocalización de Empresas, que se instalan en aquellos países con una mano de obra más barata o con beneficios fiscales, fomentando así el dumping social.

La crisis del empleo sigue vigente. No podemos bajar la guardia.

Siguiendo el último informe de la OIT sobre el empleo en el mundo, en el cual se prevé para 2015 un aumento de tres millones desempleados a nivel mundial y más preocupante aún es el hecho de que a el medio plazo, estas previsiones indican el aumento continuo del desempleo global, lo que nos llevaría a alcanzar 212 millones de desempleados en 2019.

El empleo ha mejorado en Estados Unidos y Japón, pero sigue siendo problemático en un elevado número de economías avanzadas, sobre todo en Europa. Asia Meridional y África Subsahariana, tienen tres cuartas partes del empleo vulnerable del mundo y en la región árabe y en algunas zonas de América Latina y el Caribe las perspectivas de empleo se han deteriorado.

El verdadero amortiguador fiable, que genera seguridad a las personas, ciudadanos, trabajadores y familias a corto, medio y largo plazo en nuestras sociedades es el empleo y que éste sea de calidad. Por lo tanto, desde el punto de vista sindical, la prioridad para este período vuelve a ser la lucha contra el desempleo y por un empleo de calidad a través de la disminución del empleo vulnerable y la reducción de la pobreza de las personas trabajadoras como variable fundamental para obtener un crecimiento económico más fuerte.

En Europa la recuperación sigue siendo frágil y muy marcada por la desigualdad lo que hace muy difícil recuperar las tasas de empleo anteriores al estallido de la crisis financiera mundial.

La brecha global del empleo causada por la crisis sigue aumentando. Siguiendo las últimas previsiones de empleo de la OIT para los próximos años según las tendencias existentes vamos hacia un empeoramiento, aumentando el desempleo y el trabajo precario.

La inseguridad se va asentando como la variable más estable en el marco de las relaciones laborales a nivel mundial. En los países más avanzados y desarrollados ha aumentado considerablemente la pobreza como consecuencia directa de los empleos a tiempo parcial, temporales e informales que predominan cada vez más en nuestros mercados laborales.

Las desigualdades en los ingresos han aumentado lo que retrasa la recuperación mundial de la economía y del empleo. El ritmo es tal que en algunos países desarrollados su situación de desigualdad se acerca

a la de los países emergentes, donde de forma general, las desigualdades se han venido recortando. La desigualdad de ingresos seguirá ampliándose, con el 10% más rico de la población que alcanzará entre 30% y 40% del total de los ingresos, mientras que el 10% más pobre tan sólo obtendrá entre el 2% y 7% por ciento.

Las personas trabajadoras jóvenes entre 15 y 24 años son los más afectados por la crisis, con una tasa mundial de desempleo juvenil de casi 13 por ciento en 2014, y un incremento adicional previsto para los próximos años.

RETOS FUNDAMENTALES

Necesitamos respuestas globales a problemas globales con planes diversos y complementarios que incidan fuertemente en la mejora del aparato productivo europeo y de sus derechos asociados. Más derechos sociales y laborales, más inversión pública, una fiscalidad más progresiva y justa para luchar contra el aumento del número de trabajadores pobres.

La polarización social debemos combatirla con servicios públicos universales, salarios justos, una adecuada y buena formación y cualificación.

El aumento de las brechas salariales

Los países que contribuyen pública y solidariamente mejor en el ámbito social son los que gozan de una distribución social más equitativa aunque el factor determinante para luchar contra la polarización social es el marco laboral.

Las estructuras que refuerzan la polarización social explotando a las personas trabajadoras migrantes. La crisis migratoria permanente en la que se sitúa Europa no es sólo dramática y vergonzosa sino que demuestra la falta de voluntad política de nuestras sociedades. El mediterráneo ha sido y es el escenario de esta crisis humanitaria. La batería de convenios, acuerdos y estrategias migratorias a nivel regional, nacional y bilateral demuestran que son inútiles en su aplicación pues ni canalizan estos flujos ni evitan las mafias ni las tratas ni las graves violaciones a los derechos humanos. El desarrollo de proyectos específicos y de diálogo social en las regiones y países emisores en el Norte de África y Oriente Medio es una prioridad.

97

Respecto a las cadenas de aprovisionamiento/valor

Para mejorar la productividad y el desarrollo económico, así como para crear oportunidades de trabajo decente hemos de ser capaces de construir y conservar los procesos de diálogo social en materia de salarios, organización del trabajo, salud laboral y reestructuraciones.

La Unión como actor global transformador de la gobernanza mundial en la defensa de los derechos humanos, la lucha contra la pobreza y la desigualdad debe apostar por:

1. Salir de la crisis: Dejar atrás la recesión y la política de austeridad y pasar a impulsar el crecimiento, la inversión y la creación de empleo en una Europa con 24 millones de parados (11%), necesitamos más flexibilidad en la aplicación del principio de estabilidad presupuestaria
2. Luchar contra la desigualdad y recuperar el estado de bienestar europeo. El proceso de degradación del Estado de Bienestar ha incidido principalmente en la devaluación salarial, la precariedad laboral, el masivo paro juvenil, etc.
3. Impulsar una industria europea sostenible y competitiva creando un mercado europeo energético

4. Revisión del sistema financiero mediante un mecanismo eficaz de control y supervisión centrado en el crédito empresarial y familiar
5. La migración en Europa como uno de los fracasos más dolorosos y estrepitosos
6. Reforzar y mejorar la calidad democrática de las instituciones gobernantes nacionales y europeas como base para una sociedad europea más justa.

Europa

Desde 2010 la estrategia política europea ha ido cambiando sus prioridades alejándose de la creación y mejora del empleo, y concentrándose en la gestión de la austeridad. Además, la mayoría de las economías avanzadas han flexibilizado las normas del trabajo y debilitado las instituciones del mercado laboral además de anunciar más medidas de liberalización, medidas adoptadas con la esperanza de que los mercados financieros reaccionaran de manera positiva, y así reforzar la confianza, el crecimiento y la creación de empleo. Sin embargo, en los países donde se aplicaron los enfoques de austeridad y de liberalización, principalmente en los países del sur de Europa, el crecimiento del empleo ha seguido deteriorándose profundamente. La austeridad ha producido un crecimiento económico más débil.

Los sindicatos europeos hemos de contribuir a un cambio drástico del actual enfoque político e ideológico situando el empleo, la política industrial y la inversión en las prioridades de la agenda política europea.

Contra la política unidimensional de la austeridad europea y de los recortes sociales es el momento de avanzar hacia una estrategia orientada hacia el crecimiento y el empleo, promoviendo la coordinación de las políticas europeas y un enfoque coordinado para dar soluciones a esta crisis de deuda. Ninguna estrategia nacional será sostenible desde una perspectiva nacional. Hemos de seguir insistiendo en la necesidad de reformar las finanzas mundiales limitando la especulación y reorientando la inversión hacia actividades productivas.

98

Queremos presupuestos razonables, pero el pacto fiscal exige un contrato social equilibrador. El desempleo sigue alcanzando cifras históricas y la respuesta que ofrecen los dirigentes europeos no tiene perspectiva política: el equilibrio presupuestario de espaldas a la creación de un empleo de calidad y contra el principio de justicia social.

Por la reducción de las diferencias de crecimiento, renta y empleo entre los países europeos, desde un enfoque centrado en el empleo y en los niveles de bienestar social, que imponga unos límites máximos que de ser superados impliquen el despliegue automático de medidas europeas.

Por la reforma de la arquitectura institucional europea, y para ello, los sindicatos europeos hemos de insistir en el fortalecimiento de las instituciones que componen el mercado laboral y ser partícipes activos y fundamentales. Las federaciones europeas y sus afiliadas nacionales hemos de supervisar y anticipar las tendencias en el mercado laboral que permitan elaborar evaluaciones de impacto sobre el empleo de las propuestas políticas. De esta forma se establecería un sistema de alerta contra la adopción o continuación de políticas en función de su impacto sobre los objetivos de desempleo. También hemos de reivindicar la capacidad de dar respuestas diferentes para salir de la crisis en función de las especificidades nacionales, dotando de un techo de protección social básica para todas las personas trabajadoras, para protegerles contra la pobreza.

Seguiremos trabajando activamente en el seno de nuestras Federaciones Europeas en su trabajo de presión ante las instituciones europeas en favor de los intereses de las personas trabajadoras, así como su papel en la negociación y firma de acuerdos de diálogo social en los distintos niveles de trabajo desde el sector a la empresa como elementos importantes para hacer más sólido el diálogo social europeo y contribuir a la puesta en marcha de proyectos políticos concretos que permitan realzar y subrayar la fuerza social del proyecto europeo.

Por un horizonte europeo vertebrado mediante la unión política económica, social y democrática. Nuestro desafío es que la política europea consiga en materia de legislación un mejor equilibrio entre crecimiento, creación de empleo y protección del trabajador. Este es el ámbito y responsabilidad de la política: desarrollar enfoques más equilibrados en el seno de una reglamentación equilibrada y protectora del mercado de trabajo. Un mejor marco legal laboral incidirá directamente en la mejora del bienestar de las personas trabajadoras, en su formación, en el desarrollo de sus capacidades y en la mejora de la calidad de los puestos de trabajo.

El patrón seguido hasta ahora basado en el trabajo intensivo en régimen de explotación en el sur del mundo y el crecimiento incierto de los mercados industrializados nos ha llevado a una carrera sin fondo hacia la degradación de las condiciones laborales, donde los derechos sindicales tanto en un hemisferio como en el otro son continuamente minados por los poderes e intereses corporativos. A esta situación han contribuido los gobiernos nacionales y supranacionales que de forma mayoritaria en Europa abrazan el paradigma neoliberal junto con las instituciones internacionales más influyentes y poderosas. Por ello será vital el desarrollo de una estrecha vigilancia de las condiciones de trabajo de las cadenas de valor de las empresas europeas.

Por un proyecto de política industrial y agraria europea que prime a las empresas europeas, aquellas que componen la economía real, creando una imposición más alta para las empresas que no reinviertan sus ganancias o que no den prioridad a las inversiones y al empleo.

La Unión Europea necesita inversiones que promuevan una industria y agricultura sostenible, que se invierta en sectores de futuro y que las inversiones públicas no se recojan en la norma de equilibrio presupuestario.

Los fondos estructurales y regionales Europeos deben reorientarse para cumplir los objetivos de creación de puestos de trabajo y de desarrollo de una verdadera política industrial.

Hemos de impulsar una política energética europea eficaz y eficiente orientada hacia la autosuficiencia, así como unas reglas de juego de igual cumplimiento para todos dentro y fuera de la Unión Europea que garantice el cumplimiento de derechos mínimos y luche contra el “dumping” social.

Por una mayor cohesión interna sindical: un proyecto común en beneficio común

El creciente desempleo, los cambios legislativos y las presiones cada vez mayores que se ejercen sobre los presupuestos públicos debilitan el poder de negociación de los sindicatos en el mercado de trabajo y amenazan a su vez el estado de bienestar.

La solidaridad bien entendida, su creación y desarrollo entre las personas trabajadoras en una empresa, en el entorno de una industria, en un país y más allá de los países y continentes, nunca ha sido una tarea sencilla.

Es cierto que vivimos unos tiempos en los que ha venido creciendo una gran resistencia contra las organizaciones sindicales y lo que representamos: los gobiernos en numerosos países desarrollan campañas agresivas contra los derechos de las personas trabajadoras atendiendo a las presiones de los representantes de las grandes corporaciones.

Los sindicatos afrontamos hoy en día en todo el mundo unos desafíos similares que se pueden resumir en la protección de la justicia social, el empleo y la negociación colectiva. Nuestras respuestas han de ir de lo local a lo global, en unidad. La «Europa social» está bajo presión y es obvio que no habrá cambio de rumbo a menos que aumente la presión que ejerzan las huelgas y que las acciones políticas coordinadas a nivel europeo aumenten a una escala muy distinta a la de los logros alcanzados hasta la fecha

Por el fortalecimiento de la negociación colectiva en Europa

La Europa social no puede existir sin los derechos de una negociación colectiva constructiva y un diálogo social desarrollado. El diálogo social sectorial ha de redundar en una mayor concreción en la lucha contra la crisis en Europa y ha de contribuir a la ruptura de la política neoliberal europea.

La coordinación de las políticas nacionales relativas a la negociación colectiva y el desarrollo continuo, la mejora y promoción de una política social activa europea en el seno de las Federaciones europeas será una prioridad para esta Federación de Industria. Seguiremos defendiendo a nivel europeo una política salarial activa y la cobertura de la negociación colectiva de los salarios, así como una organización y regulación de la jornada laboral como herramientas importantes en la lucha contra el desempleo y el uso limitado del trabajo flexible como práctica abusiva del empleo precario.

El desarrollo de un “cuerpo de inspectores” de acuerdos colectivos dependiente de las federaciones europeas podría convertirse en un componente clave en su estrategia para el fortalecimiento de la negociación colectiva en las empresas multinacionales. Estos inspectores sindicales europeos verificarían el estado de cumplimiento de los acuerdos colectivos y prácticas existentes locales, nacionales, europeas y mundiales, así como de las legislaciones nacionales e internacionales aplicables, denunciarían la aprobación de legislaciones contra la democracia industrial, etc. Sus informes de empresas y su compilación sectorial podrían ser un instrumento de presión sindical transnacional muy útil en la negociación en defensa de derechos sociales, laborales y sindicales, señalando de forma concreta los ataques a las relaciones de trabajo, la flexibilidad laboral y de condiciones, el debilitamiento de la protección social, etc.

Los acuerdos transnacionales, como instrumentos emergentes en nuestros sistemas de relaciones industriales en Europa y a nivel global, coexisten con las estructuras y procedimientos de diálogo social y negociación colectiva existentes. Esta Federación de Industria continuará participando con las federaciones europeas en su estrategia de influir en las empresas multinacionales y sus subsidiarias para expandir y fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva en su seno más allá de las fronteras nacionales. Este instrumento es y seguirá siendo clave en la inclusión de los sindicatos nacionales en los procesos de toma de decisiones supranacionales sobre temas europeos y/o globales en las multinacionales así como en una mayor visibilidad y reconocimiento del trabajo sindical internacional desde la base, siendo fuente futura de afiliación y de solidaridad transnacional.

Necesitamos seguir apostando por el pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales para negociar colectivamente y evitar que el pacto fiscal interfiera en la fijación de los salarios, los sistemas de negociación colectiva, la acción colectiva y la sindicación.

Las políticas sociales y el empleo seguirán siendo prioridades en nuestra lucha para proteger el empleo en Europa y luchar por él.

La acción sindical de los comités de empresa europeos

El progreso en número y calidad de acuerdos de comités de empresa europeos muestra la fuerza de una estrategia sindical coordinada a nivel europeo. Las Federaciones europeas desarrollan una respuesta continua y contundente a las reestructuraciones de las empresas transnacionales, así como en el desarrollo de acuerdos sociales y en la dinámica cotidiana de los comités de empresa europeos con su estructura de coordinadores. Hemos de seguir construyendo mecanismos fuertes para la representación de las personas trabajadoras a nivel europeo, en un contexto de fortaleza sindical. Sólo de esta forma seremos capaces de desarrollar estrategias coordinadas a nivel europeo. Compartir esta visión significa defender el modelo social europeo.

Nuestro compromiso en la coordinación de comités de empresa europeos seguirá desarrollándose a lo largo del próximo mandato. Las empresas españolas de dimensión comunitaria en nuestros sectores tendrán que constituir comités de empresa europeos para la adecuada representación de las personas trabajadoras europeas.

El cambio en las estructuras corporativas ha venido evolucionando desde 1994, fecha de la propuesta y adopción de la Directiva EU de Comités de Empresa europeos. Tal como se preveía entonces el ritmo acelerado de reestructuración económica transfronteriza ha supuesto un incesante incremento de fusiones, absorciones, acuerdos de empresas conjuntas o “joint ventures” y como resultado de esos cambios en las estructuras de las empresas, el proceso de consulta e información a los trabajadores y trabajadoras es a todas luces insuficiente, ni el que correspondía a las nuevas estructuras. Además de esto, frecuentemente, las medidas de reestructuración decididas en la sede central en el caso de empresas y grupos de empresas con centros o empresas subsidiarias en varios estados miembros europeos han tenido consecuencias negativas sobre los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, la liberalización de la industria y la globalización de la economía han creado las condiciones, propiciando un incremento progresivo de reestructuraciones de empresas y grupos de empresas, adquiriendo más y más terreno de maniobra para sus intereses corporativos traduciéndose en transferencias de unidades de producción de un estado miembro a otro más ventajoso o incluso a países no comunitarios.

En este contexto y después de arduos debates, la presión sindical europea se tradujo en el reconocimiento por parte de la Comisión Europea de la importancia del papel de los CEEs en la anticipación y gestión de los cambios industriales, cristalizándose en la revisión de la Directiva en mayo de 2009, no cumpliendo todas las expectativas sindicales, produciéndose algunas modificaciones que a través de la acción sindical europea, puede mejorar el funcionamiento de los Comités Europeos y su eficacia.

Los Comités de Empresa Europeos son la herramienta fundamental de información a nivel europeo de los trabajadores y trabajadoras de empresas con implantación internacional. Son un instrumento para poder enfrentar los retos sindicales europeos y poder así, adelantarnos a los posibles cambios y estrategias de las empresas.

Con este escenario, nuestro objetivo como Federación consiste en el control y optimización de cada uno de los CEEs, para lo que hay que involucrarse en ellos y mantener un seguimiento, así como un programa sindical de la Federación en colaboración con nuestras Federaciones europeas al mismo tiempo hay que propiciar la creación de nuevos CEEs donde sea posible. Para ello debemos dotar al área Internacional de mayores recursos formativos, económicos y humanos.

La formación a los nuevos miembros de estos Comités para ampliar su perspectiva nacional a la europea es fundamental ya que a medida que crece el mercado único las empresas son más europeas y globales en sus estructuras y formas de gestión, para explicar y comprender la legislación y cómo se debe pedir la información necesaria a la dirección. En este punto hay que decir que el aprendizaje de idiomas es una prioridad que permitiría la completa interrelación de los trabajadores y trabajadoras de las diferentes nacionalidades.

Buscar recursos que nos permitan coordinar grupos de personas miembros de CEEs y crear una interconexión que permita flujo e intercambio de información.

La sindicalización de los comités es básica para evitar que haya representaciones que tengan eslabones más cerca de las empresas que del Sindicato, esta cuestión no ha sido resuelta por la última revisión de la Directiva, por lo que será necesario afrontar futuras campañas con nuevas revisiones de la misma que serán clave en el entendimiento del papel de los sindicatos y de las Federaciones europeas en las relaciones sindicales y laborales europeas, pudiendo participar de las reuniones de los CEEs y pudiendo comenzar las Federaciones locales negociaciones para crear nuevos CEEs.

El diálogo social en los diferentes sectores es y así se ha entendido en la Confederación Europea de Sindicatos y en nuestras Federaciones europeas, EPSU, EFFAT, FETCM e IndustriAll, un instrumento vital para alcanzar la Europa social. Organizaciones sindicales y empresariales fuertes y representativas son las que pueden enfrentar los retos de empleo, crecimiento y competitividad que estamos viviendo. Consciente de ello, nuestra Federación participa en las decisiones que se toman a ese respecto, participando activamente como miembro de los diferentes comités sectoriales de diálogo social europeo así como en los de políticas industriales y órganos internos de nuestras Federaciones europeas e internacionales, que realizan un análisis continuado y experto para establecer las perspectivas sobre dichos sectores.

El fortalecimiento de las políticas sectoriales europeas

Es importante señalar que seguiremos participando activamente en los comités sectoriales y sus grupos de trabajo estructurados en las federaciones europeas e internacionales, intensificando la coordinación entre los responsables sectoriales, el área internacional y los representantes de los comités de empresa europeos, comités mundiales y acuerdos mundiales.

Las políticas horizontales de formación, migración, juventud, igualdad de oportunidades y salud laboral, tanto a nivel europeo como global, seguirán siendo áreas de acción sindical prioritaria para esta Federación de Industria, por lo que los responsables ejecutivos y del departamento y el gabinete internacional intensificarán sus esfuerzos para una buena participación de la federación en las estructuras europeas y globales.

La región sudoeste de la Federación Europea de Industria

En el marco de esta región las prioridades sindicales de esta Federación de Industria se centran en el desarrollo de una dinámica coordinada entre las federaciones afiliadas a IndustriAll, al intercambio de información con los sindicatos de Francia y Portugal, al desarrollo de posicionamientos conjuntos en la preparación del comité director y del comité ejecutivo de la federación europea; y al fortalecimiento de relaciones bilaterales con sindicatos afines.

El acercamiento del trabajo bilateral con los sindicatos nórdicos seguirá siendo una prioridad sindical para este sindicato.

Cooperaciones sindicales de la Federación con IGMetall.

La cooperación sindical entre la Federación Estatal e IG Metall NRW se centrará en fomentar la participación de jóvenes y coordinar el conjunto de actividades para jóvenes que se vienen desarrollando en el resto de cooperaciones regionales.

102

EL ESCENARIO GLOBAL

1. Federaciones Internacionales de Industria y de Agricultura:

Continuaremos el fortalecimiento de las redes sindicales y Acuerdos Marco (AMI) en el seno de las empresas multinacionales sigue siendo nuestra prioridad. Muchas empresas multinacionales adoptan códigos de conducta, acuerdos de diálogo social o acuerdos marco internacionales, especialmente en los países industriales, aunque su repercusión en mejoras de los derechos y de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras no son tan evidentes. No obstante, los AMI marcan la diferencia al ser instrumentos negociados con los sindicatos a través de los cuales se estimula el diálogo social entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores además del cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT.

Tanto IndustriAll Global como ICM han venido promoviendo desde su origen la creación de estructuras internacionales de trabajo en el seno de las empresas multinacionales que permitan el intercambio de información entre las personas trabajadoras, sus representantes y sus sindicatos tanto en términos de empleo como de producción. En los difíciles tiempos que vivimos se hace cada vez más imprescindible desarrollar mecanismos de coordinación sindical transnacional entre las distintas regiones del mundo en cada empresa multinacional que partan de una sólida base común: una declaración de principios y una estructura de trabajo que incorpore las dimensiones nacionales articuladas en torno a una arquitectura mundial.

Nuestra Federación, también está afiliada, en el ámbito europeo a la EPSU (Federación Europea de Servicios Públicos), IndustriAll Europa (federación que proviene de la fusión de las antiguas EMCEF y FSE y que engloba los sectores de la Industria, energía, química, textil y minería) y la Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) y en el ámbito mundial, a través de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA), así como a IndustriAll Global que al igual que la federación europea, proviene de la fusión de las antiguas ICEM e ITGLWF y agrupa los sectores de la industria, energía, química, textil y minería en todo el mundo.

Desde esta Federación impulsaremos los mecanismos de vigilancia de los acuerdos marcos firmados con empresas multinacionales españolas.

La acción sindical en el Área Mediterránea

Esta Federación de Industria en el marco de la región sudoeste y en cooperación con las regiones que componen el Mediterráneo participará activamente en las actividades promovidas por las federaciones mundiales en pro del desarrollo y fortalecimiento de sus estructuras sindicales como elementos fundamentales para la democratización de los países del norte de África.

2. La cooperación sindical al desarrollo:

Esta Federación seguirá participando en calidad de patrono en el ISCOD, apoyando la política internacional de la Confederación y estimulando el desarrollo de actividades sectoriales acordes a nuestros sectores. El ISCOD ha de ser un instrumento para la acción sindical del conjunto de la UGT (Confederación y Federaciones). Los recursos destinados a proyectos sindicales han de tener un fuerte componente sectorial (que hoy es inexistente y siempre fue insuficiente), correspondiendo a las necesidades y prioridades marcadas por la Secretaría Internacional Confederal y las Federaciones de una forma equilibrada tengan el lugar que le corresponde. El ISCOD ha de convertirse en un instrumento para la acción sindical internacional de la futura Federación de UGT.

ACTIVIDAD SECTORIAL INTERNACIONAL

En el ámbito internacional, vertebramos la acción sindical internacional de los sectores que componen la nueva Federación de UGT en los siguientes bloques:

1. Sectores industriales, empresas multinacionales y políticas horizontales transversales.
2. Representación y acción política en las organizaciones europeas y mundiales
3. Relaciones y cooperaciones bilaterales y regionales

Sectores industriales, empresas multinacionales y políticas horizontales transversales

El concepto de base es que cada Secretario Secretaría Sectorial es el responsable del sector y de las empresas que aglutina en su ámbito y todas sus dimensiones, desde el nivel federal al europeo e internacional.

Representación y acción política en las organizaciones europeas y mundiales

La Federación será miembro de las federaciones europeas y mundiales que organizan las actividades productivas englobadas en ella. La participación en los órganos ejecutivos y políticos es responsabilidad de Secretaría General y/o Secretarías Sectoriales.

Relaciones y cooperaciones bilaterales y regionales

Las relaciones y cooperaciones se deberán realizar con todas aquellas organizaciones internacionales con las que tengamos relaciones bilaterales.

El eje geográfico inmediato, tradicional y permanente de trabajo europeo es el de los sindicatos del arco del mediterráneo, especialmente las organizaciones de origen socialdemócrata aunque no de forma exclusiva: CFDT, FO, CGC en Francia, UIL y CISL en Italia, las organizaciones textiles turcas y el sindicato belga cristiano ACV.

Destacar la cooperación con los sindicatos alemanes IGM e IGBC a través de diversas cooperaciones, grupos y proyectos de trabajo. Por su naturaleza estratégica hay que seguir potenciando estas vías de colaboración además de abrir nuevos escenarios que fortalezcan las relaciones político-sindicales de carácter socialdemócrata junto con los sindicatos nórdicos.

El conjunto del arco mediterráneo (Oriente Próximo y Norte de África) ha de ser una prioridad de acción sindical internacional en la nueva federación donde los sectores de automoción, aeronáutica, textil y energético están en plena expansión al igual que los movimientos sindicales nacionales y el trabajo regional de las federaciones mundiales.

América Latina es nuestro ámbito natural de trabajo allende los mares aunque nuestra implicación sectorial es prácticamente inexistente hoy en día. El trabajo con las multinacionales españolas energéticas fundamentalmente ha de ser una prioridad en esta zona.

La Secretaría General, el Gabinete Internacional y los Secretarios Sectoriales han de trabajar de forma conjunta, coordinada y continuada en estos ámbitos.

Esta Federación de Industria trabajará por el establecimiento de una estructura de trabajo coordinada en el seno de la UGT que permita un trabajo unido, coordinado y vertebrado en el conjunto de la organización.

Tras 15 años de ausencia de una estructura de trabajo de intercambio y colaboración y construcción de la política sindical internacional en la UGT, es hora de construirla. La política internacional de la UGT que se vierte en la estructura europea e internacional confederal, ha de ser conocida y debatida en la Confederación y con las 3 federaciones sectoriales.

Tenemos que coordinarnos en materia de política industrial, políticas de igualdad, trabajadores migrantes, políticas energéticas, emisiones, y en todas aquellas áreas transversales que influyen y son determinantes en nuestros ámbitos sectoriales.

Seguir desarrollando los contactos bilaterales, en línea con las políticas aprobadas en los congresos de nuestras federaciones europeas, entre los demás afiliados de dichas federaciones con comités de empresa europeos comunes que nos permita identificar con la máxima aproximación las necesidades de dichos CEEs así como darnos la oportunidad de cooperar en la consecución de objetivos comunes.

Mantener un sistema que permita la formación de representantes a los nuevos CEEs, o a los representantes de nueva incorporación, y el reciclaje de los miembros en activo de los comités así como el seguimiento y difusión de nuevos desarrollos, tanto legislativos, como de estrategias acordadas por nuestra federación en el marco de actuación dentro de las federaciones europeas. El sistema ha de incluir un fondo básico de textos de formación a disposición de los representantes a los CEEs.

El mantenimiento actualizado de los registros de la federación en cuanto a composición, contactos y sus coordenadas, federaciones participantes, etc. Se considera una información básica para el control y la coordinación de las actividades en dichos comités así como para establecer los medios de acción colectiva para ello.

La utilización de la web de la Federación puede ser un instrumento para la mencionada aproximación de experiencias de los diferentes CEEs, así como un punto de acceso a informaciones relevantes sobre los CEEs en general, tales como “buenas prácticas”, noticias, CEEs de nueva formación, etc.

El trabajo dentro de las Federaciones europeas exige a nuestra organización la implicación activa en sus diferentes Comités estatutarios y sectoriales: Negociación Colectiva, Política Industrial, CEEs y Sociedad Europea y Diálogo Social, manteniendo una representación estable cuyo trabajo en dichos Comités proporcione a la Federación seguimiento de las actuaciones en su seno así como el conocimiento puntual y actualizado de los resultados.

Los contactos bilaterales, con otros sindicatos de la zona euro-mediterránea con nuestra Federación, nos proporcionarán el marco de difusión de las actividades que se lleven a cabo en el marco de la asociación sindical euro-mediterránea, contribuyendo a la incorporación de nuevos miembros y con ello al reforzamiento y garantía de continuidad y complejidad de las actividades de la asociación.

Además, en términos genéricos a nivel internacional, nuestra Federación, debe fomentar estas relaciones con otros sindicatos, priorizando con los de los países del Este de Europa y con los trabajadores y trabajadoras del Norte de África y Oriente Medio que es donde muchas de nuestras empresas están situando sus fábricas de producción.

La creación de Acuerdos Globales y de redes sindicales de trabajadores y trabajadoras activas en las empresas españolas transnacionales es un trabajo a desarrollar conjuntamente con los sindicatos de los países con sedes de estas empresas, que proporcionarán fluidez a las relaciones entre sindicatos, intercambio de información entre trabajadores, así como cooperación política de las Federaciones sindicales implicadas que contribuirán a la generalización de condiciones laborales equitativas y acuerdos RSE de cumplimiento global.

Para responder de una manera general a todas estas necesidades hay que contar con un soporte administrativo adecuado, con la motivación sindical necesaria y cuya implicación en el desarrollo futuro de la Federación les permita ser capaces de responder a las necesidades que se plantearán. Será, asimismo, necesario contar con colaboradores estables, trabajadores y trabajadoras de los sectores de la Federación que posibiliten con su participación, trabajo, iniciativa e ideología ganar en eficacia, racionalización de esfuerzos y desarrollo sindical en el área Internacional.

La actividad internacional, sigue apartada de las prioridades cotidianas de nuestra acción sindical. Tenemos que salvar esa brecha, para la que la organización tome conciencia y se implique, por ello se debe incrementar la información de las actividades que realizamos, exigiendo una mayor responsabilidad a los compañeros y compañeras que nos representan en todos los órganos internacionales, que deben asumir como obligación elaborar informes de las reuniones en las que participan así como de las reuniones de sus Comités de empresa Europeos para que la Federación pueda realizar un seguimiento constante y tener conocimiento de la situación internacional de las empresas.

El desarrollo económico y social del área del Mediterráneo es importante, tanto para Europa como para el resto del mundo, conocedora la Federación de ello y como resultado de su colaboración y acuerdo trilateral con el Sindicato Italiano de la química, energía y textil, FEMCA CISL y el Sindicato Francés de la química y energía FCE CFDT, acordaron la creación de una asociación euro-mediterránea con el fin de profundizar las relaciones y cooperación sindical con sindicatos de países de ambos lados del Mediterráneo, principalmente en materia de formación sindical conjunta, y para la promoción de los derechos sindicales, el respeto de las normas sindicales fundamentales, prácticas de negociación progresistas y condiciones laborales equiparables a las de la UE. Esta cooperación nos demandará preparar proyectos y acciones comunes para cuyo desarrollo necesitamos poder disponer de fondos europeos destinados a este apartado, por ello hay que habilitar los medios para contar con la estructura que nos permita garantizar una continuidad tanto en el diseño y ejecución de los proyectos como en el mantenimiento y refuerzo de las relaciones. A su vez, y desde los Comités de Regiones de EFFAT, también aportaremos nuestras iniciativas para la coordinación sindical tanto de la zona euro-mediterránea, como del resto de regiones.

En ese contexto la actuación de la Federación como miembro activo de las federaciones europeas EPSU, EFFAT e IndustriAll deberá enfocarse al logro del reconocimiento de la realidad de los países del área mediterránea, en cuanto a la existencia de unas particularidades específicas y diferentes a las de los países del norte de Europa, en lo que se refiere al modelo sindical, las diferencias respecto a percepción

y actuación sindical, con el objetivo reducir dichas diferencias por medio de su análisis y confrontación, asegurando una coherencia en la línea de trabajo de la Federación en esas organizaciones.

En el ámbito más internacional o global, la deslocalización de las empresas españolas y su deriva hacia países emergentes donde los salarios son muy bajos y los derechos sindicales casi inexistentes o nulos nos exige el compromiso sindical de trabajar por la equiparación de los derechos elementales exigiendo en las negociaciones unas relaciones laborales internacionales como factor de responsabilidad social de las empresas. Nuestras Internacionales hace años que vienen alertando sobre los efectos negativos de la globalización sobre los trabajadores y trabajadoras de los países más desfavorecidos, efectos que ahora estamos viendo de una manera más evidente. Sus esfuerzos en la lucha por los intereses de estas personas han de ser acompañados por una actuación solidaria de nuestra Federación derivada del compromiso sindical mencionado.

La Federación ha de desarrollar su influencia sindical internacional, a través de relaciones bilaterales con los sindicatos de países latinoamericanos y de la Región MENA (Norte de África y Oriente Medio) principalmente, zonas de operaciones de las principales empresas transnacionales españolas, e impedir la violación de los derechos laborales en estos países en que la legislación laboral no basta para proteger el derecho de asociación sindical y negociación colectiva.

Los acuerdos de RSE pueden optimizarse por medio de la participación en el proceso de negociación de los sindicatos de estos países que representan a estas multinacionales fuera del país sede y que exijan el cumplimiento de estos derechos humanos elementales.

La Federación necesita contar con instrumentos de financiación y pericia que permitan el desarrollo de esa influencia sindical global, especialmente en Latinoamérica, que le permitan asumir el liderazgo como organización comprometida con el cumplimiento de los derechos humanos y sindicales elementales y la cooperación internacional. La Federación asume, tal como se hizo en la Carta Europea de Derechos Fundamentales, que los derechos económicos, sociales y humanos tienen el mismo nivel y deben ser aplicados globalmente.

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

La comunicación es una herramienta básica para el desarrollo de nuestra Federación y para la ejecución del presente Programa de Acción. Por ello hay que dotarla de la importancia real que tiene, pues en el contexto actual lo que no se comunica es como si no existiera. Esto hace necesario que la planificación y gestión de esta materia tenga responsables ejecutivos específicos, tanto con dedicación exclusiva o compartida con otras responsabilidades, e incluso con la creación de departamentos de comunicación.

La comunicación en nuestra Federación ha de dar a conocer nuestras actuaciones y planteamientos para colocarlos en el ámbito de la opinión pública así como para informar y coordinar a nuestras estructuras. Su carácter transversal respecto al resto de áreas de trabajo sindical y su valor para potenciar nuestra eficiencia mediante la coordinación y planificación internas son fundamentales.

Es necesario conocer la opinión de los trabajadores/as y de los afiliados/as en los centros de trabajo para usarla como materia prima en el día a día del que hacer de nuestra organización. Para ello hemos incidir en las herramientas de las que disponemos y promover otras para retroalimentar la información de una forma eficaz.

Para facilitar la coordinación en materia de comunicación se han de asentar mecanismos que permitan la puesta en común de las tareas desarrolladas en las diferentes estructuras y el análisis y puesta en marcha de iniciativas conjuntas. Por ello se deberían celebrar, al menos, dos reuniones anuales de los responsables de comunicación.

Para la consecución de este objetivo debemos potenciar la utilización de los medios consolidados de los que disponemos, tales como nuestra web en internet, la intranet y las redes sociales. Por ello es necesaria su ali-

mentación constante con contenidos de interés sobre los ámbitos que nos ocupan, de manera que se pueda realizar de manera inmediata la puesta en común de informaciones, materiales, documentación, recursos, etc.

Además, en aras de una mayor eficacia, hemos de replantearnos la interlocución de la C.E.F. a las estructuras de la Federación. Por coherencia, la C.E.F. mantiene la interlocución directa con las Federaciones de Comunidad Autónoma y/o Nacionalidad y, solo a través de ellas, con sus estructuras inferiores. Sin embargo, existen determinadas informaciones que han de tener el carácter de la inmediatez y la amplia difusión para adelantarnos a nuestros competidores sindicales, como es el caso de las referentes a la Negociación Colectiva o sobre la negociación de expedientes. Por ello, En este sentido, la C.E.F., remitirá la información referida a la Negociación Colectiva y a la negociación de expedientes, aparte de a las Federaciones de Comunidad Autónoma y/o Nacionalidad se enviará también a los propios centros de trabajo.

El área de comunicación ha de planificar, coordinar y gestionar nuestras relaciones con los medios de comunicación, que deben ser estables y fluidas.

Proponemos una reformulación de la política de comunicación cuyo primer objetivo sea recuperar la credibilidad y confianza de la sociedad en la Organización, trabajando este objetivo de forma prioritaria en los ámbitos más próximos a los trabajadores (en las empresas y los núcleos de población en las que éstas se radican), de tal forma que anclemos el sindicato en su base, fraguando en el conocimiento próximo una confianza que pueda contrarrestar campañas de descrédito como las sufridas en los últimos tiempos.

Proponemos trabajar esta estrategia en base a tres ideas:

- Comunicar pensando en el interés de la gente. Centrar el contenido de nuestro diálogo con la sociedad en las cosas que son de utilidad para los trabajadores (incluso para cada trabajador de forma individual).
- Transmitir esa información (o entablar ese diálogo) dónde tiene valor (es decir, situar la información dónde tiene interés, que pueden ser la empresa, los medios locales, los regionales, o los nacionales).
- Democratizar la portavocía. Una comunicación de proximidad como la que proponemos necesita mucha gente contando lo que hace el Sindicato en muchos sitios. Para esto es necesario conocimiento directo de la actuación sindical, ponerle cara a esa actuación, y formar a nuestros cuadros y representantes para que ejerzan esta función conforme a los objetivos marcados. Parece obvio que será necesario estrechar la colaboración comunicación- acción sindical, y promover la presencia en medios y redes sociales.

Esto significaría la transformación funcional de las áreas de comunicación. La puesta en marcha de los objetivos marcados más arriba requiere estructuración y coordinación:

- Incorporar criterios de comunicación a las estructuras y cuadros sectoriales estatales
- Trabajar con los sectores estatales la identificación de las estructuras territoriales, identificar en las mismas responsables o interlocutores para los temas de comunicación.
- Apoyar a los responsables sectoriales territoriales de comunicación en la identificación de los medios locales o regionales con los que se puede trabajar, e introducirles en la dinámica de relación con los periodistas.
- Establecer criterios comunes con todos los sectores sobre la forma en que realizar notas informativas, comunicados a los medios, realizar páginas web, crear perfiles en redes sociales, utilizar los logos, intervenir ante los medios, etc...

Con este planteamiento, que consideramos esencial, las áreas de comunicación necesitan un reforzamiento de carácter 'político', es decir, un fortalecimiento del respaldo y las competencias de carácter político por parte de las comisiones ejecutivas de las diferentes organizaciones.

Desde hace años figura en las resoluciones congresuales que la comunicación es una competencia de estratégica cuya gestión debe tener responsables políticos y se requiere un reforzamiento sustancial para que puedan realizar las funciones que les corresponderían según esta estrategia.

Sindicalismo también es comunicación. La comunicación es una actividad consustancial a la propia vida de la Federación, el soporte que sustenta las distintas actividades de la misma, tanto en la vertiente interna como en la externa, pero también un activo que hay que gestionar eficazmente, en un contexto marcado por la crisis y la necesidad de ser aún más efectivos.

Tan importante como realizar una buena labor sindical es saber y poder transmitirla a la sociedad, para que conozca y valore el trabajo de la Federación y sus planteamientos. Nos permite mostrar, dar visibilidad y rentabilizar nuestra acción sindical ante las personas trabajadoras y la sociedad; nos ayuda a ganar en influencia social; nos da mayores oportunidades de crecer en afiliación y representación. No se trata ya de decidir si se comunica o no, sino de decidir quién, cuándo, cómo y dónde hacerlo, para que el mensaje llegue de forma clara y nítida, de acuerdo con nuestros intereses, a sus destinatarios.

Por ello la Federación concibe la comunicación como un elemento esencial de su estrategia sindical. La comunicación en términos organizativos y de acción sindical es un valor estratégico para la actividad interna y externa de la Federación. Toda la organización a todos sus niveles tiene que ser consciente de la importancia de la comunicación y aprovechar su potencial. Por ello es necesario que nuestros cuadros y afiliados tengan la información necesaria para ser capaces de trasladar a las personas trabajadoras y a los ciudadanos en general, las diversas tareas que desarrolla la Federación, sus valores y sus propuestas.

Para ser eficaz, la comunicación debe seguir una dirección vertical y horizontal de doble sentido: de abajo a arriba y de arriba abajo y de izquierda a derecha. Cuanto más funcionen estos flujos más eficaces serán nuestros mensajes. Y para ello es necesario el concurso del conjunto de la Federación. Podemos decir, por tanto, que la comunicación es una responsabilidad compartida. Para ello se constituirá un Consejo de Comunicación que se reunirá periódicamente de forma ordinaria, con objeto de diseñar las estrategias de comunicación a corto plazo.

108

Nuestros mensajes deben ser claros, directos, y diferenciados con respecto a las otras opciones sindicales con las que competimos en el ámbito sindical. La distinción es importante porque en muchas ocasiones se traslada un mensaje equívoco a la sociedad bajo la expresión genérica de “los sindicatos”. Debemos reivindicar y rentabilizar sindicalmente nuestras siglas, utilizándolas para personalizar y difundir nuestras posiciones y opiniones como Sindicato. La sociedad debe percibir que la alternativa que propone la Federación es la mejor de las opciones, debemos hacer destacar nuestra imagen, nuestra marca.

Para conseguirlo, el conjunto de la Federación deberá seguir el Protocolo de Actuación de la Política de Comunicación que se determine por la CEF y que es de aplicación a todos los ámbitos de la estructura organizativa.

Tanto en la comunicación interna como la externa, es importante que el buen gobierno de la gestión informativa diaria recaiga en responsables específicos que mantengan viva y activa la cadena comunicativa. Todas las federaciones deberán contar con un responsable de Comunicación, encargado de las actuaciones en esta materia, coordinando con los responsables sindicales de su ámbito y a la vez con los responsables de comunicación del resto de la Federación. Este grupo se coordinará, además, apoyado en las herramientas tecnológicas necesarias tales como servicios de mensajería instantánea por grupos (WhatsApp, Line, Telegram) y email.

Y como toda cadena, es necesario que todos los eslabones distribuyan armónicamente la información existente y no quede bloqueada en ningún punto del circuito comunicativo, para alcanzar la mayor eficacia posible. Para ello, las Federaciones contribuirán, dentro de sus posibilidades, al desarrollo de esta labor, dotando a los responsables de comunicación de los medios necesarios para el cumplimiento de la gestión diaria de la información. Para el desarrollo de esta labor, se procurará que existan los suficientes recursos humanos, económicos y técnicos, dentro de las posibilidades económicas de cada Provincia o Comunidad Autónoma. No podemos decir que es esencial y necesaria la información y la capacidad de comunicar y

luego no poner los instrumentos políticos y los medios necesarios. En todo caso, la CEF pondrá a disposición de las Federaciones sus recursos y su colaboración para facilitar las labores informativas allí donde sea preciso.

En definitiva, es recomendable que la Federación cuente con responsables encargados de llevar a cabo estas actividades, que dispongan –en función de las posibilidades de cada Federación– con los recursos suficientes para desarrollar esa labor, y con la cualificación necesaria que les permita desarrollar su trabajo con la solvencia y la profesionalidad que requiere esta materia. Pero tan importante como contar con unos responsables de comunicación preparados es que los cuadros de esta Federación y sus colaboradores también lo estén, por lo que es muy importante dotar de formación en materia de comunicación a los dirigentes de la Federación, colaboradores y miembros de sus gabinetes técnicos.

IDENTIDAD CORPORATIVA: POTENCIAR NUESTRA IMAGEN

La identidad corporativa de la Federación es la percepción que ésta tiene sobre sí misma, incluyendo su propia historia, sus ideales, su filosofía, sus valores éticos y culturales, sus estrategias y sus objetivos, por tanto, se constituye en el principal vehículo de comunicación, y aún más en una Federación nueva como la nuestra. Esas señas de identidad al ser trasladadas hacia el exterior a través de los diferentes mensajes emitidos, generan una imagen determinada, es decir, la impresión que otros reciben de la Federación. Por ello, la gestión adecuada y eficaz de esa transmisión de nuestras señas de identidad, así como de los mensajes estratégicos en que éstas se plasman, es una tarea permanente a realizar.

La imagen cuyas normas están establecidas en un Manual de Identidad Corporativa, deberá ser observada y seguida por todos los organismos que componen la Federación, de forma que la información siempre se emita unificada y que sea inequívocamente identificada como una información de la Federación.

La comunicación de nuestra identidad corporativa debe efectuarse mediante la transmisión de un mensaje coherente y creíble sobre lo que es la Federación, lo que hace y cómo lo hace. Para ello es imprescindible unificar los diferentes mensajes y usar símbolos que transmitan una imagen coherente y homogénea, que identifique visualmente a la Federación de una manera inequívoca.

Dentro de la Identidad Corporativa, la imagen es muy importante, por ello, debemos cuidar especialmente nuestra imagen corporativa en todos los actos públicos, tanto internos como externos. En todos aquellos actos que tengan como escenario lugares públicos, nuestra presencia como Federación debe ser cuidada, buscando la centralidad y visibilidad de nuestros elementos de identidad.

La imagen es el principal vehículo de comunicación. De ahí la importancia de la imagen corporativa, como mecanismo inequívoco de identificación de la Federación. Esa imagen, cuyas normas están establecidas en un Manual de Identidad Corporativa, deberá ser observada y seguida por todos los organismos que componen la Federación, de forma que la información siempre se emita unificada en su presentación y que sea inequívocamente identificada como una información de la misma.

Dentro de la Identidad Corporativa, la imagen más importante la constituye el símbolo que identifica a la Federación. El símbolo fundamental de la Federación es su logotipo que, combinado con tipografías concretas y ubicado de una forma determinada en los diferentes soportes, transmite una imagen permanente, concreta y determinada de la Federación. El logotipo, al igual que la denominación social y las siglas de la Federación, tiene que estar registrado por el Sindicato en el Registro de la Oficina de Patentes y Marcas.

Para lograr una acción eficaz en el terreno comunicativo es imprescindible evitar la dispersión de la imagen y la diversificación de los mensajes. La “Federación” son unas siglas que se identifica como marca ante la sociedad, por ello, conviene que siempre que se trate de lanzar mensajes al exterior, tanto a través de los medios de comunicación, utilizaremos el logotipo aprobado en el Congreso Constituyente.

Por tanto, es imprescindible que todos los materiales de comunicación elaborados por el conjunto de la Federación respeten y se ajusten a la Imagen del Manual de Identidad Corporativa de la Federación.

Tan importante como nuestra imagen visual es la imagen que trasladamos de forma verbal. Gran parte de la labor de un sindicalista radica en comunicar y difundir ideas y hechos. Por este motivo, y teniendo en cuenta la diversidad cultural de nuestros destinatarios, el estilo que debe caracterizar nuestros documentos y comunicaciones orales debe ser claro, conciso, preciso, fluido y fácilmente comprensible por parte del receptor. En la Federación debemos usar un vocabulario y expresiones que resulten accesibles al ciudadano medio para intentar reducir los obstáculos con los que se pueden encontrar nuestros destinatarios. Ser concretos en el mensaje, sin rodeos, aportando la información necesaria y en un estilo conciso y cuidando el redactado es crucial para que llegue el mensaje: sencillez, corrección y lenguaje coloquial son clave.

Teniendo en cuenta el dominio que precisan los diferentes lenguajes de comunicación en la construcción de la identidad corporativa, es preciso contar con el soporte técnico adecuado, que nos ayude a fijar la mejor imagen de nuestra Federación en función de los diferentes soportes. Por eso, la CEF mantendrá actualizado el Manual de Identidad Corporativa y la adaptación más dinámica posible de nuestra imagen corporativa a los nuevos soportes y medios de información y comunicación que puedan surgir.

La CEF se ocupará de coordinar y velar por el correcto uso de nuestro logotipo y sus aplicaciones, tanto por parte de todos los organismos y organizaciones de la Federación y el resto de la Federación, como por las instituciones ajenas al mismo que lo utilicen. La aplicación y utilización del logotipo de la Federación por parte de organizaciones e instituciones ajenas al Sindicato deberán contar con la autorización expresa de la Federación.

Del mismo modo, las reuniones y eventos se han revelado como un eficaz sistema de comunicación. Con el fin de ayudar al conjunto de la Federación al buen desarrollo de los eventos que organice, la CEF establecerá unas normas de protocolo y precedencias que ordenarán la forma de actuar de la Federación en esos ámbitos, y que estarán recogidas en un Manual de Precedencias.

La cada vez mayor utilización de nuevas tecnologías, y en concreto de páginas web y el correo electrónico y las redes sociales, por parte de la Federación hacen que ésta deba establecer normas que ordenen la aplicación de nuestra identidad corporativa en dichos soportes. Por eso, la CEF facilitará a los organismos de la Federación el gestor de contenidos y el interface de la Federación, la utilización de la dirección URL de la Federación y su dominio y el uso del subdominio para los correos electrónicos, al objeto de transmitir una imagen corporativa de Federación.

110

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PARA HACERNOS FUERTES

La comunicación contribuye a fijar posiciones ante las personas trabajadoras y trabajadoras y la sociedad en general, favoreciendo de esa forma nuestra presencia y crecimiento como sindicato mayoritario, y más en situaciones como la actual, en el que somos el centro de una campaña de descrédito y acoso como nunca se había visto en democracia. Para mantener una estabilidad en el crecimiento organizativo y afiliativo, es importante realizar una buena tarea informativa, que nos permita que nuestra Federación se visualice aún más claramente como una organización de masas con capacidad de influencia en las personas trabajadoras y en el conjunto de la sociedad.

Hoy en día, la labor sindical requiere de la mayor cantidad de información posible, en dos sentidos: desde la perspectiva de la transmisión, como fórmula para dar a conocer nuestras opiniones a la sociedad y al mismo tiempo potenciar nuestra influencia y crecimiento; y desde el punto de vista de recepción de la información, como medio para conocer los problemas que preocupan a la sociedad, las soluciones que demanda y las opiniones que emite, para así darles cumplida respuesta.

Desde esta perspectiva, concebimos la comunicación como una herramienta básica de la Federación que se concreta en dos aspectos divergentes pero complementarios de la comunicación desde el punto de vista sindical: la comunicación interna, y la comunicación externa. La primera trabaja en la concepción y el desarrollo de la cultura corporativa y en coordinar y cohesionar los mensajes. Es prioritaria para generar opinión entre nuestra afiliación y representación sindical, propiciando su participación en las propuestas

sindicales. La segunda es la proyección pública de nuestra imagen y nuestras propuestas y se encarga de gestionar la proyección social e imagen que nuestra Federación quiere trasladar a la sociedad y de expandirla para que llegue al mayor número de trabajadores y ciudadanos.

Pero para conseguir esta proyección del sindicato en la sociedad es necesaria que esta tarea sea desarrollada de forma coordinada por todos los niveles de la Federación, con mensajes homogéneos y coherentes con nuestras posiciones. Por eso nuestra tarea sindical debe ser conocida por cada uno de los afiliados, así como por el conjunto de las personas trabajadoras, para que puedan valorarla y actúe como mejor instrumento de afiliación.

La fluidez de la comunicación interna permite, por un lado, que los afiliados estén informados y se identifiquen en mayor medida con la labor sindical de la Federación, y, por otro, que toda la Federación esté informada directa y puntualmente de los posicionamientos y criterios de cada una de las Federaciones y de la Comisión Ejecutiva Federal, tanto en cuestiones sindicales como sociales. Esto proporciona al conjunto de las estructuras de la Federación una percepción clara de las propuestas, criterios y actuaciones de la Federación.

Uno de los objetivos que toda Federación persigue es que sus afiliados estén motivados, y se sientan identificados con los objetivos sindicales. Los afiliados a su vez necesitan estar informados para sentirse parte activa de la Federación y que la participación reciba el adecuado reconocimiento. De este modo, la comunicación, al incrementar la posibilidad de participación, se convierte en un factor de cohesión y fidelización. Una base de datos actualizada nos permitirá mantener siempre informados a nuestros afiliados a través de emails, redes sociales y mensajería instantánea (WhatsApp).

Tampoco podemos olvidar el factor de proselitismo que persigue la comunicación, un elemento vital para nuestra Federación en unos tiempos en los que las personas trabajadoras, especialmente los jóvenes, deben reconocerse en el Sindicato, y afiliarse, porque no podrán resolver sus problemas por sí solos.

La comunicación externa es otra de las piezas básicas de la política comunicativa de la Federación. Su importancia estriba en que debe ser la ventana a través de la cual nos perciben las personas trabajadoras y, por extensión, la sociedad en general y por ello debemos transmitir la mejor imagen del sindicato, una imagen coherente y diferenciada.

El principal canal a través del cual canalizamos nuestra comunicación externa son los medios de comunicación, aunque no son el único. Por ello, mantener una relación de confianza con los medios y con los profesionales de la información es fundamental, al igual que tener siempre presente la línea editorial del medio al que atendemos y que será vehículo de la información que queremos transmitir.

Una clasificación sencilla de los medios de comunicación nos la ofrece el canal por el que transmiten la información. Así, distinguimos entre agencias de información general y/o especializada, periódicos de información general y/o especializada, emisoras de radio, y televisiones, sin olvidar otros canales como las revistas, tanto impresas como digitales, y los medios de comunicación exclusivamente online/en internet o bien con presencia online/en internet, cada una con su peculiaridad. Todos los medios son útiles para transmitir nuestros mensajes ya que se trata de llegar al mayor número de trabajadores posible y con ideas y posiciones claras y coherentes. En este sentido, es importante favorecer la formación permanente en materia informativa tanto de los responsables de comunicación como de los equipos con los que cuenta cada organismo.

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN TRADICIONAL

Medios de comunicación

La información tiene cada vez un mayor peso en la sociedad y en este contexto hay que destacar el papel y la influencia de los medios de comunicación, hasta el punto de que podemos hablar de una sociedad mediática y mediatizada. La Federación no puede ser ajena a este fenómeno y debe seguir haciendo un

esfuerzo para ser una fuente informativa veraz y transparente. Debemos ser una fuente informativa veraz a la que los medios de comunicación puedan dirigirse confiando en la exactitud de sus informaciones.

Hay que destacar el papel de los distintos medios de comunicación, dada su gran capacidad para transmitir información con rapidez a un gran número de destinatarios y para generar opinión en la sociedad. La enorme capacidad de los medios de comunicación para generar opinión en la sociedad es incuestionable, y, por otro lado, es necesario que la Federación promueva eficaz y rápidamente su imagen entre las personas trabajadoras y la sociedad en general.

Por estos motivos, la Federación articula una parte de su política comunicativa a través de los medios de comunicación, como fórmula para hacer llegar nuestras opiniones y labor sindical a un elevado número de ciudadanos en un tiempo relativamente reducido, mediante un canal que se demuestra diariamente como muy efectivo.

Para que esa política informativa sea efectiva es necesario impulsar las labores de planificación, coordinación y gestión de nuestras relaciones con los medios de comunicación, que deben ser estables y fluidas, desde las áreas de comunicación, como única forma de ordenar nuestra actuación en esta materia, lo que permitirá adecuar y administrar los mensajes a los objetivos que marquemos y además evitar tanto la superposición de los mismos como la emisión de contradictorios sobre una misma cuestión. También debemos saber anticipar o provocar los temas que nos interesa resaltar en el ámbito de la comunicación.

Pero previamente, en primer lugar, debemos fomentar en nuestra práctica sindical la consideración del importante papel de los medios de comunicación y su contribución al desarrollo de nuestros objetivos sindicales y su difusión, así como saber dar respuesta a las demandas que nos plantean en función del papel de la Federación como actor social relevante, a la par que esa respuesta sirva indudablemente a la consecución de esos objetivos sindicales. Para ello es necesario mantener un conocimiento actualizado de los grupos editoriales, (alcance, responsables, línea editorial, tendencia, etc.) con el fin de aprovechar al máximo sus posibilidades.

112

Todo el trabajo de comunicación, información y relaciones públicas, precisa de un seguimiento y valoración de sus efectos con objeto de poder adoptar las correcciones oportunas de la imagen producida, comparándola con la deseada. Su resultado nos dará la clave para dejar patente nuestra posición, eligiendo la forma adecuada para realizar orientaciones de futuro.

La crisis por la que actualmente atraviesan los medios de comunicación tradicionales requiere una especial atención. Los intereses económicos y políticos de los grandes medios de comunicación privados, y el desmantelamiento de los medios de comunicación públicos por parte de los gobiernos conservadores, están dibujando un panorama complicado para la proyección pública de nuestros mensajes, e incluso un clima de ataque al derecho de los trabajadores a la actividad sindical.

A pesar de esto, debemos fomentar una relación permanente y fluida con los y las profesionales de los medios de comunicación, que suelen ser ajenos a la orientación política del medio, que incluya un interés sindical por su situación laboral y las dificultades de su trabajo en una crisis generalizada en los medios de comunicación con unos índices de precariedad laboral desconocidos hasta ahora.

Y debemos dirigir a la prensa al organismo correspondiente a fin de que pueda dar la respuesta adecuada y evitar así que acudan a fuentes de otros sindicatos.

Comunicados o Notas de Prensa

Siguen siendo, junto a las Ruedas de Prensa, el elemento básico de la comunicación externa a través de los medios de comunicación. Su evolución ha venido dada más por las nuevas plataformas de comunicación (internet, correo electrónico) que por el contenido de los mismos. Constituyen un elemento fundamental para transmitir nuestra posición ante hechos determinados ya que a través de ellos ofrecemos nuestra opinión de forma directa, asegurando la correcta transmisión de nuestro mensaje.

Para asegurar que los comunicados llegan a su destinatario (los medios de comunicación), la dinámica usada es el envío mediante correo electrónico, además de colocarlo en la página web como noticia propia.

La estructura de los comunicados de prensa sigue basándose en un titular, sumario y el cuerpo de la noticia ordenado de mayor a menor importancia. Se trata de facilitar al periodista el trabajo, situando en primer lugar lo que queremos trasladar, y desarrollando la idea con aportaciones o apoyos para resaltar nuestra opinión. Igual de importante que emitir la nota de prensa es tener un seguimiento de la misma, seguir manteniendo el contacto con el periodista para aportar más información si es pertinente y hacer seguimiento del reflejo de la nota en los medios.

Ruedas de Prensa

Se trata de un recurso menos utilizado que el Comunicado de Prensa pero con mayor eficacia comunicativa en términos reales. Debemos usarlo de forma controlada y cuando la opinión a trasladar requiera de una importancia vital para la Federación, y valorando su necesidad para no saturar este recurso. Debemos prepararlas cuidadosamente y con antelación, y asegurar una presencia importante de profesionales de la información, así como realizar un seguimiento de su repercusión en los medios.

Agenda de la Comunicación

Es la base sobre la que debemos trabajar. Su eficacia depende de que se actualice constantemente e incluya los datos fundamentales del periodista o responsable de comunicación de la Federación, como el teléfono y el correo electrónico.

La Agenda de la Comunicación debe incorporar los medios de comunicación y los profesionales de la información, con sus teléfonos de contacto y correos electrónicos, como mínimo. Dada la especialización de buena parte de los medios nacionales, se suele diferenciar entre periodistas de secciones de Economía y Laboral, y de sectores o empresas específicas.

La Agenda de la Comunicación debe estar actualizada y facilitarnos un contacto rápido y directo con un determinado periodista de un determinado medio de comunicación. También es vital para asegurar que los envíos de Comunicados o convocatorias de Ruedas de Prensa lleguen a sus respectivos destinatarios y poder hacer un correcto seguimiento.

Junto a la Agenda de la Comunicación, debemos establecer una agenda interna de comunicación, en la que estén reflejados los responsables de las distintas Federaciones, y de los organismos de la Federación, especialmente los de comunicación, con sus datos de contacto.

Una revista como medio de comunicación oficial

La Federación contará con una revista como el medio de comunicación oficial de la misma, que editará la Comisión Ejecutiva Federal para el conjunto de la Federación y tiene que jugar un papel fundamental en la difusión de la política de la Federación. Su principal función es la de mantener un contacto personalizado y periódico con los afiliados, además de las organizaciones, y a todos los ámbitos sociales e institucionales a los que nos interesa mantener informados de nuestras actividades y opiniones.

La revista, cuyo nombre decidirá la CEF, es un instrumento útil para reforzar los argumentos de nuestros cuadros, delegados y afiliados sobre las cuestiones de actualidad sociolaboral y también debe servir de soporte a toda la gama de servicios que la Federación ofrece, especialmente los vinculados al Club de la Federación, su página web y sus perfiles en redes sociales también reflejan estos servicios siendo necesario que el mismo posea su propia estrategia de comunicación apoyada/ejecutada por el Gabinete de Comunicación.

Uno de los activos más sólidos de nuestra revista es que debe llegar a toda la Federación, a las direcciones de correo electrónico con que contamos de cada uno de nuestros afiliados, además de a todos los responsables de instituciones públicas y privadas, de partidos políticos, asociaciones y organizaciones relacionadas con nuestros sectores de actividad, o periodistas de numerosos medios de comunicación), siempre de forma individualizada.

No hay muchas organizaciones que logren este objetivo de distribución tan amplio y personalizado que debemos aprovechar y poner al servicio de nuestras ideas y nuestra organización. Por este motivo, y para mejorarla como herramienta para la difusión de las ideas y actividades del sindicato y para el fomento de la afiliación, es necesario que, desde todos los ámbitos de la Federación, se la potencie desde el punto de vista de los contenidos, para que sea el reflejo fiel de la actividad más significativa que se desarrolla en el conjunto de la Federación. Para lograrlo se precisa del concurso y la coordinación informativa de todas las estructuras de la Federación y es necesario mantener abierta esa convocatoria de modo permanente para que toda la Federación participe en ella y de ella.

Del mismo modo que sucede con otros materiales escritos o audiovisuales producidos por la Federación, debemos seguir colocando cada en formato digital en la página web de la Federación, enviarla en forma de noticia electrónica a todos los medios de comunicación para que puedan a su vez descargarlo, con el objetivo de difundir al máximo la revista.

Es necesario incluir suplementos especiales con informaciones más cercanas a la actividad sindical de cada una de nuestras Federaciones de Comunidad Autónoma. Dichos suplementos, cuyo contenido se elabora desde cada Federación, se incorporan de forma personalizada en la partida de la revista federal que se distribuye en su respectivo territorio.

Especial dedicación y esfuerzo deberán realizar las Federaciones de Comunidad Autónoma en la actualización permanente de las bases de datos con las que la CEF realiza la distribución de la revista Actualidad Sindical, con lo que optimizaremos los recursos económicos dedicados a tal fin y evitaremos propaganda negativa con las devoluciones.

114

Propaganda y publicaciones

Propaganda es la difusión de ideas sindicales, políticas, filosóficas, morales, sociales o religiosas, es decir comunicación ideológica o valores culturales. Informa a las personas trabajadoras, genera conciencia y modifica conductas. No hay que confundirla con la publicidad que tiene afán de lucro comercial, la propaganda no. Ejemplos claros de propaganda son las campañas de "Prevención de accidentes laborales", campañas de educación vial, contra la discriminación, etc. La propaganda en nuestro sindicato siempre ha existido y de ella, con más o menos intensidad, nos hemos servido para transmitir a los afiliados y a las personas trabajadoras en general en lenguaje comprensible y convincente, de una forma clara sencilla y directa, los mensajes o directrices que emanan de los distintos órganos de dirección. La hemos usado y las debemos seguir utilizando para informar, formar, convencer y hacer proselitismo de afiliación.

Sigue siendo imprescindible en nuestra labor sindical, y fundamental en las movilizaciones, las elecciones sindicales, campañas de afiliación, de prevención, de igualdad, etc., pero la propaganda casi siempre cuesta dinero, por ello debemos perseguir la mayor efectividad para que el mensaje a transmitir llegue a los destinatarios que queremos, utilizando para ello las nuevas herramientas de comunicación: listas de distribución, sms, etc. así como la publicidad en medios sociales como Google, Facebook y Twitter.

De la misma manera, debemos actuar en lo referente a las publicaciones, estudios, informes, folletos, etc. que realice la Federación en sus diferentes ámbitos o estructuras lo que nos permitirá al conjunto de la Federación: lograr efectividad en el mensaje a transmitir; compartir conocimientos e información de la actividad del conjunto de la Federación; optimizar recursos y lograr efectividad en su distribución.

Todas las publicaciones que edite la Federación deberán tener su Depósito Legal para evitar que nuestro trabajo sea copiado o comercializado sin nuestro consentimiento. A tal efecto, la Comisión Ejecutiva Fede-

ral es depositaria y custodia el fondo de publicaciones de la Federación que se nutre de las aportaciones de las distintas estructuras de la Federación a través de su Fundación Anastasio de Gracia Fitel, la cual para su difusión y conocimiento elaborará periódicamente un memorando de los títulos en ella depositados.

Se debe proceder a la digitalización de documentos y estudios que la Federación realice para su archivo, y facilitar así su consulta y utilización de forma rápida y económica desde cualquier organismo de la Federación.

Por todo ello, la CEF coordinará la imagen de la Federación en todo su territorio; elaborará un Manual de Identidad común para toda la Federación; custodiará el fondo de publicaciones a través de AG FITEL; dispondrá para todos aquellos organismos que lo requieran, la elaboración, la adquisición y distribución de los materiales de propaganda y publicaciones, a fin de optimizar los recursos económicos destinados a tales fines.

Desde la CEF se facilitará ayuda técnica y asesoría a todas aquellas Federaciones que lo soliciten a la hora de abordar campañas de propaganda electoral y/o específicas y elaborar publicaciones propias.

Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de Comunidad Autónoma, Sindicatos y Secciones Sindicales enviarán al menos un ejemplar de aquellos documentos y publicaciones que realicen al fondo de documentación estatal. Mantendrán actualizados permanentemente los ficheros de su ámbito con los que se distribuye la Revista Actualidad Sindical o cualquier otra publicación, carta, comunicado e informe que la CEF decida emitir directamente siguiendo los procedimientos estatutarios.

Debemos realizar campañas de publicidad digital aprovechando los bajos costes y su gran capacidad de penetración en la sociedad.

La web de la Federación

115

Sin duda alguna internet es, hoy por hoy, una de las mejores herramientas de difusión posibles. La página web es la herramienta base de la política de comunicación de la Federación. Y para ello y al objeto de reforzar políticas de participación y democracia de los afiliados, deberá ser posible visionar en ella las ponencias de los Congresos de la Federación con anterioridad a la celebración de estos y con los mismos plazos que la documentación escrita. Por ello, la Federación ha realizado un importante esfuerzo para introducirse en este mundo y ganar peso y posición en internet. En este sentido se ha desarrollado la página web de la Federación junto con un gestor de contenidos, que debe ser continuamente adaptada a la realidad de los buscadores que nos conectan con nuestra audiencia en internet. Además, es un espacio donde cabe toda la actividad sindical de la Federación, desde las Secciones Sindicales a la Federación estatal con lo que debe facilitar a toda la estructura de la Federación la creación de páginas web propias por organismo, además de contener contenidos genéricos y transversales, la página web nos aporta amplias posibilidades de comunicación y difusión, con lo que es primordial que su diseño sea sencillo y rápido de manejar.

El contar con una interface similar para toda la Federación nos permite ganar fuerza con una identidad corporativa común, una navegación más sencilla a través de toda la estructura de la organización y una mayor coordinación y difusión de la información. La identidad corporativa de la Federación, el logotipo y los colores que utilizamos es imprescindible que estén recogidos en toda nuestra estructura organizativa, ya que una imagen de “marca” única, aún con las características propias de cada territorio son clave para garantizar que la imagen de la Federación sea reconocible con claridad y nitidez.

Tanto la página web como el gestor de contenidos siguen en continuo proceso de desarrollo y mejora, con modificaciones tanto de diseño como de nuevas herramientas (inclusión de vídeos, podcast –archivos de audio–, galerías fotográficas, envíos de correos, nuevo interface de edición de noticias y páginas, nuevo diseño de menús, creación de formularios de respuesta, RSS –sindicación de información–, etc., siempre con la idea de mejorar la comunicación y la fidelización de los internautas con la Federación.

Al objeto de intensificar nuestra presencia en Internet y el reconocimiento de nuestra identidad corporativa, toda la estructura organizativa de la Federación debe utilizar el gestor de contenidos que la Comisión Ejecutiva Federal pone a disposición del conjunto de la Federación, alojado en el servidor de la Federación, y bajo el mismo dominio. Es necesario conseguir que todas las páginas web de las distintas organizaciones de la Federación estén bajo el “paraguas” de la Federación, porque nos ofrece la oportunidad de ofrecer mejores servicios en nuestro contacto con el afiliado.

Web TV

Las plataformas de televisión por internet nos permiten producir y difundir imágenes de video en un contexto en el que las televisiones tradicionales y los canales de TDT no son proclives en su mayoría a la información sindical.

El canal de televisión vía web de la Federación se está demostrando como un medio muy eficiente para difundir la información de la Federación. Debemos potenciar el desarrollo de webs tv y optimizar los recursos y coordinación, lo que nos permitirá completar la información propia y difundir de forma más amplia las iniciativas sindicales. El trabajo en red para crear contenidos y una difusión plena de las webs tv es una tarea imprescindible en materia de comunicación.

Resumen de Prensa y Hemeroteca

Otro servicio que desde la Web se facilita al conjunto de la Federación y a todas aquellas personas que visitan nuestra web es el Resumen de Prensa diario, que recoge las principales noticias de los medios de comunicación que tienen relación con los sectores que conforman la Federación, así como, aquellas otras de carácter transversal que tienen especial transcendencia en nuestra labor sindical. Además, dispone de un servicio de hemeroteca de acceso exclusivo para la Federación.

116

Correo electrónico (E mail)

El uso del correo electrónico (e mail) se ha convertido en una herramienta de trabajo de indudable interés para todos nosotros, y permite que la información llegue con una mayor celeridad a todas aquellas personas que en cada momento consideremos necesarias, en función de nuestros intereses sindicales.

Para ello, se hace necesario que nos dotemos de listas de correos lo más amplias posible, que puedan ser utilizadas en cada momento, que estén actualizadas, y que nos permitan enviar la información precisa y que recojan nuestras actividades y su incidencia en las personas trabajadoras y afiliados a los que representamos. Es fundamental un encuadramiento sectorial de nuestros afiliados y afiliadas para que puedan recibir información útil y cercana al trabajo que realizan.

En los próximos años tenemos que seguir incidiendo en esta nueva forma de envío de documentación e información, ya que además de la agilidad y rapidez esta herramienta de comunicación permite la no utilización de papel, lo que supone colaborar con políticas de crecimiento sostenible y ahorro económico.

De acuerdo con la identidad corporativa los correos electrónicos de la Federación deberán figurar siempre bajo el subdominio de la federación. La Comisión Ejecutiva Federal será quien, previa solicitud, asigne los correos al resto de la estructura de la misma.

SMS (Short Messages Standar –Servicio de Mensajes Cortos)

Dentro de la política de comunicación de la Federación, la difusión rápida, sencilla y económica de información sindical de especial significación para que los cuadros de la organización dispongan de la misma en el menor tiempo posible desde que se genera la noticia, es una de las prioridades para la Federación;

y para poder realizar ésta, nos hemos dotado de una herramienta para la emisión de sms masivos. Este servicio se realiza vía web, y para ello lo primero que es disponer de listas de distribución con los teléfonos de los cuadros sindicales y afiliados que cada responsable ha considerado oportuno, organizados según los intereses de cada organización como pueden ser áreas de trabajo, sectores, secciones sindicales, sindicatos comarcales, etc., a los que hacer llegar esta información.

Grupos de Whatsapp

La implantación generalizada de la plataforma whatsapp está facilitando la transmisión rápida de mensajes breves, notas, comunicados en pdf y fotografías a un destinatario muy numeroso. Las experiencias que hemos puesto en marcha en los últimos dos años, con la creación de un grupo de comunicación que incluye a los responsables de cada Federación, nos han demostrado que estamos ante un medio muy potente con el que podemos trabajar en tiempo prácticamente real como vehículo de transmisión de información. A este respecto, consideramos importante aprovechar las ventajas que ofrece esta plataforma en nuestro beneficio, y para ello debemos plantearnos ampliar los grupos ya existentes y/o crear otros nuevos específicos que faciliten el intercambio de información de forma rápida entre quienes tienen algún tipo de responsabilidad en materia de comunicación.

Las listas de difusión creadas con la aplicación para teléfonos móviles WhatsApp se ha revelado como una herramienta ideal en esa necesaria estrategia de difusión rápida, sencilla y económica de información sindical de especial significación para que los cuadros de la organización dispongan de la misma en el menor tiempo posible desde que se genera la noticia.

La ventaja de esta nueva forma de recibir y compartir información, a través de listas de difusión, es la posibilidad de intercambiar información valiosa con la Federación de forma inmediata, interactiva y privada.

En su afán de optimizar recursos, la CEF pondrá a disposición de las Federaciones de Comunidad Autónoma aquellas plataformas que puedan ser compartidas por el conjunto de la Federación. Esta modalidad de difusión de mensajes breves debe ser también aplicada a los nuevos servicios de mensajería móvil como WhatsApp, Line o Telegram que facilitan la difusión de mensajes en grupo a través de plataformas adecuadas. Debemos combinar ambos servicios para llegar al teléfono móvil de la mayor cantidad de afiliados posible en menor tiempo.

117

Videoconferencias

Las tecnologías digitales e internet nos permiten realizar reuniones virtuales mediante videoconferencias. Además, contamos con la tecnología que la Confederación pone a nuestra disposición para llevar a cabo esas reuniones virtuales sin coste, un aspecto a destacar y a tener en cuenta, especialmente en un contexto de crisis como el actual. Por este motivo, debemos promover el uso de esta tecnología por el conjunto de la Federación, así como la formación para su uso.

Fortalecimiento de la red de comunicación

El objetivo de estructurar una red de comunicación que responda a los objetivos marcados, requiere un reforzamiento de las áreas de comunicación, es decir, un fortalecimiento de sus competencias y de respaldo por parte de las comisiones ejecutivas de las diferentes organizaciones.

Desde hace años figura en las resoluciones congresuales que la comunicación es una competencia estratégica cuya gestión debe tener responsables políticos y que un miembro de cada una de las diferentes comisiones ejecutivas tiene que tener la competencia y responsabilidad en ese área; a día de hoy las áreas de comunicación tienen competencia en la coordinación informativa de los organismos a los que pertenecen, y canalizan la proyección pública de los mismos, pero se requiere un reforzamiento sustancial

para que puedan realizar las nuevas funciones que les corresponderían según esta estrategia. Sería conveniente buscar fórmulas para reforzar los recursos humanos y materiales de las áreas de comunicación, así como la coordinación constante con las comisiones ejecutivas.

Potenciar el conocimiento de los gabinetes de comunicación de la Federación entre las diferentes estructuras, la labor que realizan y el apoyo que pueden prestarles.

Dar apoyo técnico, logístico y de asesoramiento a las diferentes estructuras de la Federación y, en especial, a las secciones sindicales y nuestros delegados en las pymes, como las terminales más próximas a las personas trabajadoras.

Incorporar criterios de comunicación a las nuevas estructuras y, teniendo en cuenta a los responsables sectoriales estatales.

Trabajar con los responsables de comunicación de las nuevas federaciones en la identificación de las estructuras sectoriales y su desarrollo, identificar en las mismas a los responsables o interlocutores para los temas de comunicación.

Apoyar a los responsables de comunicación para ayudar a sus responsables sectoriales en la identificación de los medios locales o regionales con los que trabajar, y profundizar en la dinámica de relación con los periodistas.

Establecer criterios comunes con todos los sectores para que su comunicación responda a los objetivos generales y la estrategia del conjunto de la confederación, así como sobre la forma de comunicar: cómo realizar notas informativas, comunicados a los medios, realizar páginas web, crear perfiles en redes sociales, utilizar los logos, intervenir ante los medios, etc.

Programar actividades formativas específicas en materias relacionadas con la comunicación.

Sistematizar los procedimientos de coordinación, mediante videoconferencias, grupos de correo electrónico o grupos de WhatsApp, intranets, reuniones presenciales, etc...

Potenciar la imagen, posicionamiento y política comunicativa de las nuevas federaciones.

Ordenar, estructurar, impulsar y monitorizar la comunicación de la organización en los medios convencionales y potenciar la participación de las nuevas federaciones en ese proceso.

Ordenar, estructurar, impulsar y monitorizar la implantación, el funcionamiento y el desarrollo de la organización en las redes sociales, que evite la dispersión y que responda a los objetivos estratégicos.

Coordinar y potenciar la utilización de la plataforma INFO "Federación" para hacer llegar nuestros posicionamientos a los afiliados y afiliadas.

Potenciar la "información cercana" a los afiliados y las personas trabajadoras, a través de medios de comunicación autonómicos y locales y mediante nuestras estructuras en los territorios y secciones sindicales.

Participar en la planificación, diseño, y desarrollo de las campañas o movilizaciones que decida la organización, especialmente en lo relativo a su difusión e impacto público y su presentación y comunicación a los medios de comunicación y traslado a redes sociales.

FORMACIÓN PARA COMUNICAR MEJOR

Para que la comunicación sea efectiva no cabe ninguna duda de que debemos saber cómo realizarla, y la única forma de hacerlo es la participación en cursos específicos de formación dirigidos principalmente a

responsables de comunicación, los miembros de las Comisiones Ejecutivas de Comunidades Autónomas, así como a cuadros de Secciones Sindicales. Estas necesidades son todavía más acuciantes, ante el auge de las nuevas tecnologías y el aumento progresivo de medios de comunicación tanto locales como por internet. En ese sentido, es imprescindible, que la formación se extienda para la utilización adecuada de las redes sociales, imprescindibles para divulgar con inmediatez nuestras noticias. No obstante, el denominado gran público sigue acudiendo prioritariamente a los medios de comunicación más masivos e inmediatos, como la radio y la televisión.

Es necesario establecer junto al responsable de Formación un Plan de Formación en comunicación que responda a estas necesidades. Esta formación tiene que ser permanente y continua, y adaptada a los requerimientos de las nuevas tecnologías y a los medios de comunicación.

PROYECCIÓN INTERNACIONAL

La actuación coordinada en iniciativas y movilizaciones internacionales nos obliga a tener una coordinación más activa con los y las responsables de comunicación de las organizaciones sindicales internacionales participando en las reuniones que se convoquen. La coordinación con éstas se efectuará en colaboración con las estructuras internacionales del sindicato. La CEF fomentará la coordinación con los instrumentos de comunicación de las federaciones sindicales europeas e internacionales, así como nuestra participación en las revistas o boletines internacionales con información de la Federación.

La presencia propia en redes sociales como Facebook y Twitter del Gabinete de Relaciones Internacionales de la Federación obliga a fijar una estrategia comunicativa propia orientada tanto a nivel nacional como internacional. Esta estrategia comunicativa propia será diseñada y ejecutada coordinadamente con el Gabinete de Comunicación de la Federación.

MANUAL DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA PARA SER MÁS EFICACES

La CEF se ocupará de mantener actualizado el Manual de Comunicación en el que se establecen los principios, criterios y procedimientos que deben ordenar la imagen pública y la comunicación del conjunto de la organización en todas sus formas y soportes (comunicación interna, externa, publicaciones informativas, digitales, documentos de campañas, materiales divulgativos, audiovisuales, eventos, etc.). Este manual integra la Agenda de la Comunicación de la Federación, el Manual de Identidad Corporativa, el Manual de Estilo Corporativo y el Manual de Protocolo y Precedencias de la Federación.

PLAN DE COMUNICACIÓN FEDERAL: UN MÉTODO A SEGUIR

La CEF actualizará el plan de comunicación de la Federación al objeto de adecuar la estrategia de la misma al contexto en el que tiene que desarrollar su labor sindical. El plan de comunicación sirve para acomodar la estrategia de la Federación en materia de comunicación a las resoluciones congresuales, a la vez que establece las líneas principales de actuación de la Federación en esta materia en función del público objetivo al que nos dirigimos en cada circunstancia, los mensajes a difundir, así como los objetivos a alcanzar, las condiciones en las que se desarrollará esa labor, quiénes serán los emisores, los medios y soportes a utilizar, el sistema de difusión, el calendario operativo, así como los presupuestos estimativos.

PLURALIDAD LINGÜÍSTICA

La Federación debe respetar y proteger la pluralidad lingüística que forma parte del acervo del Estado español. Entendiendo que la lengua debe ser un elemento de enriquecimiento colectivo, para garantizar el buen funcionamiento de la Federación se evitarán las barreras idiomáticas.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma donde exista una lengua propia y oficial deberían poner los medios necesarios para que todos los afiliados puedan conocer y entender los documentos y comunicaciones que se elaboren y emitan por la Federación y la Organización en su conjunto.

Tales medios se utilizarán en función de las circunstancias y de las posibilidades de cada organismo, de manera que se garantice la mayor comprensión y eficacia posible en el desarrollo de las tareas sindicales. Para ello, se empleará el documento bilingüe, la traducción verbal o escrita cuando así se solicite, o la utilización exclusiva de una u otra lengua.

POLÍTICA ORGANIZATIVA

Resoluciones del Congreso Constituyente



POLÍTICA ORGANIZATIVA

I.-AFILIACIÓN: BASE Y SOPORTE DEL SINDICATO

A.-Introducción

La afiliación es la fuerza principal de nuestra federación, es por lo tanto, vital ampliar nuestra tasa de afiliación entre los trabajadores y para ello debemos convertir la captación de nuevos afiliados/as en una tarea cotidiana y permanente del conjunto de la Federación, lo cual nos permitirá avanzar hacia un mayor crecimiento de afiliación entre los trabajadores, y así aumentar nuestra fortaleza sindical.

Para conseguir este objetivo contamos con una estructura estable, consolidada en todas las Comunidades Autónomas, provincias, comarcas y en muchas empresas en este caso a través de las Secciones Sindicales y de los Sectores. Esta expansión nos permite estar presentes en miles de centros de trabajo con la tarea cotidiana de nuestras secciones sindicales y de nuestros delegados. Todo ello tiene que servir para aumentar nuestra tasa de afiliación, y para ello debemos dotarnos en cada estructura de planes de actuación que aborden la afiliación y fidelización como uno de los elementos de trabajo diario y continuo de nuestra acción sindical y de reforzamiento organizativo.

La afiliación debe ser uno de los elementos centrales sobre los que la Federación tiene la obligación de reflexionar permanentemente a la hora de hablar de criterios, el crecimiento afiliativo es el elemento vertebrador más importante y el único medio razonable para acometer una acción sindical, más descentralizada y ligada a la problemática específica de cada empresa, una obligación, un verdadero instrumento representativo del conjunto de intereses de las y los trabajadores, y el objetivo para garantizar de manera estable ser una fuerza real. La tasa de afiliación sigue siendo reducida, si nos comparamos con otros países, y son diversos los factores que inciden en la decisión individual de los/as trabajadores/as a la hora de afiliarse y mantenerse en el tiempo.

Derivado de la crisis económica, dentro de la clase trabajadora, la diversificación de colectivos, unos con empleos estables, otros con empleos temporales, bastantes a tiempo parcial y otros los marginados, comienzan a ser cada día más un solo colectivo, porque todos empiezan a ser potencialmente empleos en riesgo que pueden terminar siendo marginados si pierden su empleo.

El tipo de contrato de los trabajadores influye en la afiliación, pero sobre todo influye en su permanencia y su fidelidad afiliativa. Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes son los colectivos con más posibilidad de afiliación y tenemos que saber aprovechar para incrementar cuantitativamente nuestra tasa de afiliación. Por ello, tenemos la obligación de desarrollar con profesionalidad y con rigor las actividades propias de la Federación, y hacernos cada vez más visibles con el objetivo de integrar a todos los colectivos de trabajadores.

Las causas de la baja afiliación las conocemos: el desempleo, un mercado laboral con elevados índices de contratación temporal, (sobre todo desde que se implantó la Reforma Laboral), un sistema de relaciones laborales donde los resultados de la negociación colectiva afecta a todos los trabajadores/as por igual, tendencia a la individualización de las relaciones laborales y cierta estigmatización por el hecho de estar sindicado y posiblemente una atención a los trabajadores en general y a los afiliados en particular, en algunos casos mejorable, etc.

La planificación de las acciones encaminadas al aumento de la afiliación debe estar orientada al desarrollo de actividades en los centros de trabajo, lugar donde tenemos que hacer especial incidencia para ofertar nuestra acción sindical, nuestra organización y los servicios que ofrecemos a los trabajadores/as. Una actividad cercana a los trabajadores es la única forma de garantizar un crecimiento sostenible de nuestra afiliación. Es por eso, que tenemos que formar a los cuadros sindicales, militantes y Agentes Sindicales que van a visitar empresas. Tienen que estar lo suficientemente preparados para poder resolver todas las

dudas que el trabajador le pueda plantear, por ello, además de la formación obligatoria tenemos que promover jornadas anuales especializadas dirigidas a los cuadros sindicales, militantes y Agentes Sindicales, que desarrollen, tanto materias genéricas del ámbito sindical, como materias específicas de derecho laboral, prevención de riesgos, servicios al afiliado, etc.

Igualmente debemos incrementar la presencia del sindicato en la sociedad, con campañas informativas que nos den a conocer, con el objetivo de atraer a todos aquellos potenciales afiliados recién incorporados al mundo laboral y a los aún no incorporados. Hacer que el Sindicato se vea de forma atractiva para toda la sociedad, y que está por y para que se respeten todos los intereses de los trabajadores en todos los ámbitos, tanto a nivel profesional como personal.

El poder sindical ha de estar en consonancia con nuestra capacidad de sindicalizar más empresas, aumentando nuestra afiliación, tanto en trabajadores de la empresa principal como en las contratadas o empresas de servicios, así como en todas aquellas empresas en las que no tenemos representación ni afiliación, expansionando así nuestra acción sindical a todos los ámbitos de la empresa.

La experiencia nos demuestra, que donde hemos sido capaces de implantar Secciones Sindicales, se consolida la afiliación, y la representación, ofreciendo a los trabajadores/as la participación en la toma de decisiones a la hora de elaborar planteamientos sindicales, así como mantener una relación directa con la Federación. Por ello, es vital que nuestros afiliados se sientan favorecidos por la acción sindical que desarrollamos, frente a los que no lo son, y que las Secciones Sindicales se sientan en la obligación de elaborar planes de trabajo con objetivos definidos en incrementos de afiliación y en representación, y en conseguir avances cuantificables en la negociación colectiva con la coordinación de los Sectores en todos sus ámbitos. Debemos crear un registro de Secciones Sindicales constituidas a nivel de CC.AA, que desarrollaremos a nivel federal.

Si importante es aumentar la afiliación, lo es más mantenerla y evitar los altos índices de rotación (altas y bajas). Para lo que es imprescindible elevar el nivel de satisfacción de los afiliados en la Organización, garantizar una atención profesionalizada, realizar con rigor las actividades propias de nuestra Federación y popularizar lo más posible, nuestros éxitos y conquistas sindicales

124

La Federación debe tener un especial tratamiento con los trabajadores que se afilian a UGT-FICA, para que se sientan integrados lo más rápidamente posible en nuestro sindicato. Para ello se deberá informar puntualmente a las afiliadas y afiliados de los mecanismos de participación en el seno de la organización, de los derechos políticos y de acceso a los servicios de los que gozan. Hay que hacerles tomar conciencia de las ventajas que el ser afiliado/a tiene frente a no serlo.

Debemos incrementar el uso de las nuevas tecnologías en el Servicio de Atención al Afiliado, siendo conscientes de las oportunidades que nos ofrecen. Para ello se hace imprescindible recabar de los afiliados la dirección de correos electrónicos como medio necesario de comunicación, lo cual nos permitirá trasladarles puntualmente información de nuestras actuaciones, propuestas y acciones formativas que les puedan resultar de interés. Tenemos que ser una Federación dispuesta a atender las solicitudes y sugerencias por vía multimedia, porque con ello contribuiremos a enriquecer el debate sobre el diseño de nuestras estrategias sindicales.

B.-Potenciar la afiliación

La afiliación se constituye como la piedra angular de la existencia, evolución y desarrollo del sindicato. Es imprescindible en términos económicos, humanos y solidarios. Es, por lo tanto, vital ampliar nuestra tasa de afiliación entre los asalariados. La fuerza de nuestra organización, así como la efectividad de nuestra labor sindical recae, en gran medida, en nuestra capacidad de hacer atractivo el proyecto de nuestra Federación para los trabajadores y trabajadoras.

Para conseguir este objetivo, la atención a los afiliados y afiliadas y la constante búsqueda de solución a sus problemas y a sus reivindicaciones deben considerarse un objetivo fundamental para la Federación.

Asimismo, no debe pasarse por alto la relevancia de la promoción del sindicato, no es suficiente con que se desarrollen con profesionalidad y rigor las actividades propias de nuestra organización, sino que debemos hacernos más visibles para las trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado, y como ya viene siendo habitual señalar, otra manera de fomentar la afiliación a la Federación es tratar al afiliado y a la afiliada en sus relaciones con el sindicato, procurando atenderles con eficiencia, de forma personalizada y haciéndoles sentir parte integrante de la Federación. Sus condiciones tanto laborales como de otra índole deben ser tomadas en consideración a la hora de elaborar los planteamientos sindicales. Es muy importante que nuestros afiliados se sientan favorecidos por la acción sindical que desarrollamos, frente a los que no lo son.

Es necesario establecer, como prioridad de los planes de trabajo, estrategias para la incorporación al sindicato de nuestros delegados y delegadas y votantes no afiliados

Es indispensable evitar la conflictividad interna, combinando adecuadamente las garantías individuales de nuestros afiliados con la defensa colectiva del sindicato.

Son cuestiones de obligado cumplimiento:

1.-Recibir a los nuevos afiliados y afiliadas.

Los nuevos afiliados al Sindicato recibirán a lo largo del primer trimestre, tras el pago de la primera cuota el carné de afiliado sindical. Este documento incorporará un código individual que servirá para identificar a la Federación a la que pertenece, así como el código personal que facilitará el acceso a apartados web del Sindicato exclusivos para los afiliados y un paquete informativo sobre servicios que ofrece el sindicato, así como ofrecerles un curso de iniciación que les permita acercarse a la realidad de la Federación. Por todo ello, debemos exigirnos un establecimiento de plazos y protocolos de rigurosidad en las tareas de encuadre, cobro y fijación de la cuota e información y prestación de los servicios ofrecidos para desarrollar un trabajo eficaz.

Entregar al nuevo afiliado o afiliada un paquete de información básica: carta de bienvenida, dirección, teléfonos y página web de contacto e información; régimen de cuotas y formas de pago; estatutos y normas; carta de servicios; régimen de los servicios jurídicos; convenio colectivo de referencia. Una vez que esté dado de alta en la base de datos de afiliados podrá acceder a través de la página web de la Federación a información y servicios exclusivos de afiliados, solicitando, a través de la aplicación y con la identificación de su DNI, la contraseña de acceso.

Se deberá prestar especial atención, en la recogida de los datos de la ficha de afiliación para que se puedan extraer datos de edad, sexo, formación, sector, actividad, categoría profesional, etc.

2.-Atender y conservar a los afiliados y afiliadas.

Mantener actualizado el Fichero de Afiliados de UGT en el Aplicativo Único de Gestión Interna de la afiliación y la representación sindical (AGI), ligado al cobro de la cuota, que permitirá al afiliado o afiliada justificar el estar al corriente de pago de la misma, poder acceder al uso de los servicios de la Confederación, y que le sean reconocidos sus derechos políticos de representación y voto en la Federación.

Mantener un horario de las sedes, que sea asequible para los trabajadores y trabajadoras que deseen acceder a los servicios que la Federación puede ofrecerles y darle la debida publicidad. Debemos hacer de nuestras sedes un lugar de acceso común y habitual para los afiliados, para que sientan a UGT como un sindicato cercano y abierto.

Incrementar el uso de las nuevas tecnologías en el Servicio de Atención al Afiliado, siendo conscientes de las oportunidades que nos ofrecen. Mantener una correspondencia (electrónica o vía sms) periódica

con ellos y ellas (al margen de los métodos tradicionales), que les permita acceder a toda la información a través de las páginas web y conocer de primera mano nuestras actuaciones, propuestas y acciones formativas que les pudieran resultar de interés. También debemos estar abiertos a atender las solicitudes y sugerencias que, por vía electrónica, enriquezcan el debate sobre el diseño de nuestras estrategias sindicales.

Debemos saber aprovechar las tendencias en los hábitos en el acceso a la información, estudiando la posibilidad de desarrollo de una App Móvil para dispositivos Smartphone. Esta aplicación permitirá integrar los servicios e información relacionada con el sindicato, personalizada al perfil laboral del afiliado, con todo lo relativo a su convenio colectivo, normativa en Prevención de Riesgos Laborales, noticias sectoriales, oferta de formación continua si está en activo o de inserción laboral si está desempleado, seguir un itinerario formativo. Esta herramienta, ha de servir además como canal de comunicación directo, rápido, económico con nuestros afiliados.

La Federación debería de poner en marcha en el próximo mandato un servicio de atención al afiliado por el que recibirá un SMS o email en su móvil con un enlace, en el que descargar la app de la aplicación en la que validando con su DNI y una clave de acceso, disponga en su dispositivo de toda la información de su ámbito laboral y servicios que ofrece la UGT.

3.-SATB (Seguimiento de atención telefónica de las bajas).

Ante el elevado índice de rotatividad en la afiliación se hace necesario establecer una nueva herramienta que intente corregir esta situación.

Es necesario afianzar esta herramienta de la Federación, orientada a contactar con aquellos afiliados que por una u otra razón han causado baja en UGT, dotándola de compañeros y compañeras de manera estable y con la formación necesaria que, llevarán a cabo el contacto telefónico con los afiliados y afiliadas. Este seguimiento será al menos de carácter trimestral y deberá implantarse en toda la organización, teniendo el debido registro de recuperación de afiliación por este servicio.

Es imprescindible implantar en cada Federación un seguimiento exhaustivo de las causas que lleva a la desafiliación o devolución de recibos de cuotas, analizar los motivos, e intentar recuperarles de nuevo para tratar así de disminuir la alta rotación de nuestra afiliación. Uno de los motivos, que en este momento en el que vivimos se está dando más es el desempleo y la inestabilidad laboral, al no tener estabilidad en el empleo los trabajadores se ven en muchas ocasiones obligados a tener que dejar de pagar la cuota, por lo que causan baja en el sindicato. Tenemos que ser capaces de ofrecer alternativas para la permanencia en la Federación.

Dicho servicio se podrá mancomunar en función de las características de cada Federación de Comunidad Autónoma. No significando la mancomunación dejación en la responsabilidad.

4.-Campaña de afiliación

La CEF ha de mantener una campaña de afiliación iniciada y sostenida en el tiempo, e implicar en la misma al conjunto de los Organismos de la Federación para su desarrollo en todos los ámbitos territoriales, sectoriales y de empresas.

La campaña nos permite hacernos visibles a la totalidad de los trabajadores, y por tanto nos permite intentar despertar en los trabajadores no afiliados interés por la labor sindical que desempeñamos.

La campaña permite involucrar al conjunto de la Federación en el objetivo de incrementar la tasa de afiliación, y orientar la tarea sindical al proselitismo para lograr más afiliados/as, así mismo, ha de estar sujeta a métodos de control y revisión de los mismos de forma periódica, y ha de ser seguida por las Comisiones Ejecutivas en cada ámbito, estableciendo reuniones periódicas con las Secciones Sindicales, Delegados y Agentes Sindicales.

Dada la diversidad de los sectores y colectivos que componen nuestra Federación, y las diferentes problemáticas según la labor que desarrollan en su empresa, los Sectores deben realizar campañas de afiliación específicas para así conseguir un mayor grado de efectividad de las mismas.

El aumento de la afiliación y el fortalecimiento progresivo del sindicato deben ser la conclusión de la acción sindical bien hecha.

Transmitir lo que hacemos:

- Con la presencia de la organización en toda España. Tenemos numerosas sedes sindicales en el conjunto del estado, estamos presentes en miles de centros de trabajo con la tarea cotidiana de nuestras secciones sindicales y de nuestros delegados.
- Con la campaña sostenida de elecciones sindicales.
- Con la negociación colectiva y su desarrollo.
- Con la participación de nuestros afiliados y delegados en la elaboración de las plataformas de negociación colectiva, en la marcha de las negociaciones y en la decisión antes de la firma de los acuerdos.
- Con las Comisiones de Seguimiento de Acuerdos Marco y Convenios Colectivos una vez firmados.
- Con los servicios del sindicato, especialmente los servicios jurídicos.
- Con los servicios derivados de la representación institucional (iniciativas y alternativas a diversas políticas que nos afectan como trabajadores y ciudadanos: sanidad, enseñanza, justicia, dependencia, etc.).

127

En definitiva transmitir (a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación para llegar a todos los trabajadores) lo que hacemos dentro y fuera de los centros de trabajo, los logros tanto de carácter laboral como de carácter social que conseguimos en el ejercicio de la acción sindical, así como los servicios especializados que prestamos a determinados colectivos de trabajadores.

Establecer objetivos e incentivos concretos por cada organización en términos de captación de afiliados, y desarrollar métodos de control y revisión de los mismos de aplicación periódica (mensual) a seguir por las comisiones ejecutivas, consejos y comités. Los objetivos e incentivos concretos en el plano de la afiliación deberán verse reflejados en los distintos planes de trabajo a realizar por los organismos.

Ser conscientes de la escasa afiliación de las mujeres a nuestro sindicato (en comparación con la tasa de ocupación) y trabajar especialmente para que ellas también se reconozcan en nuestra labor sindical. Desarrollar campañas específicas en sectores y empresas donde las mujeres supongan un porcentaje importante del total de la plantilla.

Integrar a las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en las tareas de extensión e implantación del sindicato. Realizar campañas de afiliación específicas en los sectores donde estos trabajadores cuentan con una mayor presencia.

Despertar en los jóvenes el interés por la labor sindical que desempeñamos, incluirles en las políticas sindicales haciéndoles conocer los beneficios de nuestro proyecto sindical. Los jóvenes deben sentirse identificados, mediante campañas específicas, con nuestra dinámica de trabajo y verse como parte importante de la Federación.

Trabajar para que nuestros candidatos/as y simpatizantes se incorporen como afiliados y afiliadas al sindicato, vinculando esta afiliación con su grado de compromiso con nuestro proyecto. La organización fomentará la participación de los afiliados, como un derecho en la actividad diaria del sindicato.

Incluir en la Agrupación de Técnicos y Cuadros a los profesionales y directivos, desarrollando estrategias de afiliación adaptadas a su problemática y objetivos. Hacerles tomar conciencia de que su incorporación al sindicato servirá para defender sus derechos e incluirles en la dinámica sindical habitual de la Federación.

Dotar de medios a los departamentos (Mujer, Migraciones, Juventud) en todos los niveles y ámbitos de la organización donde sea posible su implantación.

La afiliación, ha de ser por tanto un elemento transversal a todas las tareas desarrolladas por la Federación.

Priorizar la afiliación de delegados, delegadas y votantes no afiliados. El conjunto de la Organización pondrá en marcha un Plan de Afiliación de los Delegados, Miembros de Comité de Empresa y Juntas de Personal no afiliados al Sindicato, que fueron elegidos por las siglas de UGT en las última Elecciones Sindicales, pudiendo comprometernos a respetar la fecha en la que fueron elegidos como fecha de antigüedad de afiliación, a todos los efectos. Contemplar los objetivos programáticos de especial apertura y actuación respecto a mujeres, jóvenes, y aquellos colectivos emergentes que configuran la realidad laboral de cada ámbito

Asimismo se deberán establecer mecanismos que posibiliten la afiliación de aquellas personas provenientes de otras organizaciones sindicales, de tal modo, que se les respete su antigüedad original a efectos de servicios, siempre con la debida acreditación, pero no así para la asunción de cargos orgánicos, hasta que su antigüedad en nuestra Organización, para asumirlas, sea la establecida en nuestra Normativa.

5. Atraer a nuevos colectivos: El trabajador autónomo económicamente dependiente, un yacimiento de crecimiento afiliativo.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, ha desarrollado una nueva figura laboral que tiene una gran proliferación en nuestros sectores, el trabajador autónomo económicamente dependiente, poniendo fin a lo que hasta entonces conocíamos como “falso autónomo”.

Estos trabajadores que, entre otras actividades, prestan sus servicios en las áreas Logísticas de las Empresas, pero con carácter externo, requieren de una especial atención de nuestra Federación.

En primer lugar, porque necesitan de nuestros servicios, siendo el primero de ellos la Acción Sindical.

Pero también porque debemos organizarlos en el seno de nuestra Federación, y constituyen un colectivo ya importante en número, pero que crecerá significativamente en los próximos años.

Por ello, estamos obligados a atender sus necesidades concretas y estas pasan por la prestación de unos servicios que van más allá de lo estrictamente sindical.

Requieren de asesoramiento y gestión fiscal, aseguramiento, facilidad en la adquisición de sus propios medios de trabajo, etc.

C.-Servicios a los afiliados: Políticas e instrumentos

1.-Políticas

La Federación establece la necesidad de desarrollar una Política de Servicios a los afiliados/as y al conjunto de trabajadores/as de los sectores que representamos que tengan como objetivo mejorar la calidad de vida de los mismos y el acceso a servicios relacionados con el consumo de las personas y las familias en condiciones más beneficiosas y con una cobertura en el conjunto del estado. Estas políticas de servicios tienen que ser un complemento de otros acuerdos y desarrollos que están vinculados a la Negociación Colectiva.

Así mismo, debemos tratar de introducir en nuestra oferta de servicios de la Federación, aquellos que puedan ayudar a los diversos colectivos desfavorecidos y que se encuentran en especiales dificultades: minusválidos, desempleados, etc, negociando y contratando con las diferentes asociaciones y/o empresas que engloban a estos colectivos.

La Política de Servicios es una responsabilidad del conjunto de estructuras de la Federación, bajo la tutela y orientación de la Comisión Ejecutiva Federal.

La Federación debe potenciar acuerdos con entidades de reconocido prestigio para que los servicios que se ofrezcan tengan un nivel de profesionalidad, calidad y solvencia a la altura de una Organización que defiende los intereses de los trabajadores/as y su bienestar social.

Sigue siendo un objetivo fundamental, conseguir a través de la Política de Servicios, posibilitar el acceso del conjunto de trabajadores/as a una vivienda digna, el acceso a todo tipo de bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos.

La Federación tiene que utilizar la Política de Servicios como un instrumento más de la acción sindical, que suponga un valor añadido a la pertenencia de los trabajadores/as, a nuestra Organización y un estímulo para aumentar la afiliación.

Cuando la prestación de servicios sea desarrollada de forma conjunta o a través de acuerdos con entidades externas al sindicato, se establecerán los mecanismos de control suficientes que permitan cumplir los fines para los cuales hemos decidido implementar dicha actuación.

Los servicios que establezca o desarrolle la Federación, deben tener prioritariamente ámbito estatal, pudiendo a la vez, desarrollar algunos con carácter territorial o local, pero a ser posible con el conocimiento y control de la CEF.

Para un mejor desarrollo de la Política de Servicios, es recomendable que cada organización territorial tenga una estructura de funcionamiento, que se coordine con la estructura de servicios a nivel federal

2.-Servicios Jurídicos

La Federación considera que los Servicios jurídicos son un instrumento básico de la acción sindical. Es conveniente un modelo de gestión de los servicios jurídicos, que se adecúe a la actual situación económica y organizativa de UGT.

En todo caso los afiliados a UGT no accederán directamente a los Servicios Jurídicos del Sindicato, sino que lo harán previa solicitud a su Federación.

3.-Instrumentos

La Federación se dotará de los instrumentos necesarios para implantar y desarrollar una adecuada y eficaz Política de Servicios.

La CEF se dotará de los instrumentos necesarios para desarrollar la Política de Servicios. Cuando sea necesario constituir instrumentos de carácter mercantil, estos se registrarán por normas de funcionamiento eficaces y modelos transparentes de gestión. Asimismo, se podrán llegar a acuerdos con otras entidades externas para colaboraciones concretas y/o participar en otras entidades de carácter mercantil a través de participaciones en su accionariado.

4.-Departamento de Servicios

El Departamento de Servicios tiene como objetivo fundamental atender de forma coordinada las necesidades de los distintos Departamentos y Federaciones Territoriales para que puedan tener un adecuado funcionamiento de su infraestructura. Se encargará así de proporcionar los recursos materiales que re-

quiere la Organización en el desarrollo diario de su labor, elevando los niveles de eficacia, especialmente en las siguientes materias:

- Suministro de mobiliario y material de oficina, así como su adecuado mantenimiento.
- Suministro de merchandising
- Billetaje y reserva de hoteles para los viajes institucionales.
- Organización de eventos
- Gestión de los renting de vehículos
- Gestión de la telefonía
- Seguros
- Atención de cualquier otra necesidad del trabajo diario

En definitiva, el Departamento de Servicios sirve de apoyo a los distintos Departamentos y Federaciones Territoriales para el desarrollo de sus actividades. Cumple, por tanto, un papel fundamental para el buen funcionamiento de la Organización, tratando de reducir costes y ahorrar recursos. El Departamento de Servicios se ha convertido en una pieza indispensable para garantizar que se trabaja de manera organizada y eficiente. Del buen trabajo de este Departamento depende que los demás hagan el suyo de forma más cómoda, atendiendo todas sus necesidades. Por lo tanto, la Organización deberá convertir al Departamento de Servicios en un eje central, potenciando a través de éste la canalización de todas las peticiones de medios materiales y técnicos de la Organización en su conjunto, para obtener mejor calidad, precio y servicio.

130

En relación a los afiliados y afiliadas este departamento es la herramienta con la que cuenta la Federación para poner al alcance de nuestro colectivo de afiliados/as y sus familias todo un mundo de ventajas con unos descuentos exclusivos y ofertas especiales en aspectos relacionados con su vida cotidiana. Por todo esto se ha creado un nuevo modelo de servicios: un programa de beneficios con ofertas especialmente seleccionadas para nuestro colectivo.

Desde la Federación se ha de apostar por una política fuerte de servicios al afiliado. El objetivo es que ésta se convierta en una herramienta básica para incentivar y fidelizar la afiliación.

Esta nueva etapa en lo relativo al sistema elegido de servicios al afiliado requiere que iniciemos un periodo de una más estrecha colaboración entre todas las Federaciones. Debemos estar seguros de la importancia de mantener una oferta de servicios atractiva, por lo que resulta esencial que aunemos esfuerzos y trabajemos conjuntamente de forma que los servicios que se ofrezcan cubran las necesidades reales de nuestro colectivo. Por todo ello, se centraliza cada una de las diferentes propuestas que se recibe, pero es básico hacer una apuesta inequívoca y sobre todo única, más allá de los posibles acuerdos que se firmen a nivel local.

Además, será básico que tener presencia en las redes sociales o cualquier otro soporte de comunicación como forma de compartir opiniones o experiencias y así poder cubrir las necesidades reales de nuestros afiliados/as.

En definitiva, ha de ser una solución para crear ilusión, fortalecer el vínculo y motivar a las personas que más nos importan: nuestro colectivo. Es una oportunidad para la Organización con el fin de mejorar y reforzar el nexo de unión con ellos.

D.-Organización de Colectivos

1.-Agrupación de Trabajadores Pasivos (ATP)

Todos los jubilados y pensionistas seguirán afiliados en la Federación y serán adscritos automáticamente a la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP). También serán adscritos a esta Unión aquellos que reuniendo la condición antedicha se afilien por primera vez a UGT

Las jubilaciones anticipadas realizadas fundamentalmente en la Industria, están generando un importante colectivo de trabajadores en situación pasiva, con una problemática específica y, la necesidad de defender sus intereses para conseguir la mejora de sus recursos y una mejor calidad de vida, a la vez con una gran capacidad de aportar experiencia con su participación en el Sindicato.

Existe otro importante colectivo de trabajadores (jubilado parcial) que su situación se reviste de una serie de peculiaridades, aunque se entiende que son trabajadores en activo porque siguen vinculados a su empresa, en base al porcentaje de jornada que están obligados a realizar, manteniendo, por lo tanto, todos los derechos y obligaciones que la condición de trabajador otorga. No podrán estar encuadrados en la ATP aquellos pensionistas que compatibilicen remuneración por este concepto y percepciones por trabajos por cuenta ajena.

Por todo lo expuesto, los colectivos anteriormente nombrados se organizarán a través de la Agrupación de Trabajadores Pasivos (ATP) de acuerdo con las siguientes normas:

- La Coordinación de la ATP será responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Federal, quien nombrará un Coordinador de Trabajadores Pasivos posteriormente a la reunión de Coordinación de la ATP. Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de Comunidad Autónoma, nombrarán en su ámbito igualmente un Coordinador de Trabajadores Pasivos.
- Los Coordinadores de ATP de las Federaciones de Comunidad Autónoma en su primera reunión elegirán una Comisión Permanente compuesta por seis miembros de los cuales uno de ellos será el Coordinador Federal.
- La Comisión Permanente de la ATP elaborará un programa anual de implantación y actividades propias del colectivo que elevará a la CEF, siendo necesario que ésta apruebe un presupuesto para la realización del programa anual.

131

En el Comité Federal, la ATP estará representada por su máximo responsable, con voz y voto.

La ATP, participará en el Congreso Federal con al menos seis (6) miembros con voz y voto y, que serán elegidos en la Comisión Permanente, guardando los criterios de participación de la mujer.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma organizarán en su territorio la Agrupación de Trabajadores Pasivos (ATP) de forma que en su Comunidad Autónoma tengan una participación en los órganos de control (Congreso y Comité) similar proporcionalmente al Federal. En los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, constituirán en su seno organismos similares al de Comunidad Autónoma. Para sus actividades la ATP a nivel de Comunidad Autónoma tendrá el mismo tratamiento que la Comisión Ejecutiva Federal realice con la ATP a nivel Federal.

Los Congresos de Federación de Comunidad Autónoma decidirán la participación de la ATP en los ámbitos inferiores.

Todos los jubilados, pensionistas de la Federación deberán de estar afiliados y cotizar a través de la propia Federación. Estarán encuadrados en la Agrupación de Trabajadores Pasivos correspondiente participando orgánicamente sólo a través de la ATP, y estarán adscritos a su vez, a la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP).

La Secretaría de Organización de la Federación de Comunidad Autónoma tendrá un fichero de la ATP por lugar de residencia.

2.-Agrupación de Técnicos y Cuadros (ATC)

Los colectivos de trabajadores profesionales y directivos, encuadrados en los Grupos I, II y III de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT, suponen en los sectores que representa en nuestro país alrededor de un tercio de la población activa; y en torno al 40% en el conjunto de la Unión Europea, horizonte hacia el cual nos encaminamos.

En determinados ámbitos laborales los asalariados a los que nos referimos bajo el denominativo de T y C, P y D, se agrupan y votan sindicalmente a organizaciones ajenas a las grandes confederaciones de clase y, lo que es más grave, obtienen niveles de representatividad muy importantes, en algunos casos mayoritarios. En este sentido se deben redoblar los esfuerzos para que, de una vez por todas, destierren las resistencias que aún puedan subyacer en el seno de nuestras organizaciones a la incorporación, franca y abierta, de estos asalariados.

La Federación debe ofrecer alternativas a los profesionales y directivos para organizarlos en el Sindicato. Se trata de evitar el individualismo y atender a sus reivindicaciones específicas; así como su exclusión del marco de los Convenios Colectivos; y luchar contra la constitución de plataformas, sindicatos, etc., de corte corporativo o de franja.

La afiliación de los profesionales y directivos a la Federación nos facilitará afrontar los grandes retos que se nos avecinan en el marco europeo y mundial. Sus conocimientos y su especial posición en la producción de bienes y servicios y en las relaciones laborales, deben ser aprovechados por el Sindicato.

La conexión de los profesionales y directivos con el sindicato se debe producir a través de la acción sindical que desarrolla la Federación, participando en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que les afectan específicamente. Por ello, la vía de entrada de los profesionales y directivos en el sindicato se materializa a través de su afiliación a la estructura correspondiente (Sección Sindical, Sindicato Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares).

La Agrupación de Técnicos y Cuadros de tendrá como objetivo el estudio y defensa de los problemas específicos de este colectivo de trabajadores y se organizará en base a lo siguiente:

- A.-Para que las acciones y propuestas reivindicativas sean asumidas por la Federación han de ser aprobadas por los organismos en que estas estructuras estén encuadradas.
- B.-Los trabajadores técnicos y cuadros se afiliarán a las Secciones Sindicales o, en su defecto, a los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, o Federación de Comunidad Autónoma correspondiente.
- C.-El funcionamiento en las estructuras organizativas estables de los Técnicos y Cuadros podrá crearse desde la Sección Sindical hasta la Federación Estatal.
- D.-En estas estructuras estables, a todos los niveles, podrá nombrarse una Comisión Coordinadora que dinamice el trabajo de los Técnicos y Cuadros, para el estudio de sus problemas específicos y de alternativas a ofrecer a la Organización.

Sin un apoyo decidido por las Secciones Sindicales, ni estructura adecuada para desarrollar una vida activa en los órganos confederales y federales, el resultado es que técnicos y profesionales den la espalda a la Federación, proliferando en cambio los sindicatos de empresa y los denominados amarillos. La presencia en el Comité ha mitigado los problemas, aún cuando todavía no es suficiente.

El agrupamiento de los técnicos y cuadros debe ser compatible con su inserción en las estructuras orgánicas del Sindicato, de tal manera que la labor de la Federación se identifique con el conjunto de este

colectivo poco sindicalizado y la acción sindical en defensa de su problemática sea, junto al trabajo organizativo, el polo de referencia básico para incidir en su sindicalización. A este respecto, es esencial que conjugemos su agrupamiento específico, con su presencia, junto a las demás categorías de trabajadores, en la Sección Sindical. Para la Sección Sindical también es de una tremenda utilidad la afiliación y agrupación de estos trabajadores. Por su formación y encuadramiento dentro de la empresa pueden aportar mucho en los debates y decisiones de la Sección Sindical. Para resolver problemas globales su aportación puede ser valiosísima.

Por lo tanto, el Congreso considera de especial importancia:

- 1.-Que la coordinación de la Agrupación de Técnicos y Cuadros será responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Federal, que nombrará a un Coordinador Federal, a propuesta de la Conferencia.
- 2.-Que las Federaciones de Comunidad Autónoma nombrarán un coordinador de técnicos y cuadros en su ámbito y, si ello no es posible, algún miembro de la Comisión Ejecutiva, asumirá esas funciones.
- 3.-La Conferencia nombrará la Comisión Permanente de la ATC que elaborará un programa anual de implantación y actividades propias del colectivo.
- 4.-Que se convoque la Conferencia de la ATC formada como se establezca en el Reglamento, debiendo celebrarse en el período comprendido entre uno y otro Congreso, pudiendo celebrarse alguna Conferencia Extraordinaria si así lo determina la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente.
- 5.-Que los coordinadores de las comunidades autonómicas sean miembros, con voz y sin voto de los Comités.
- 6.-Que en las candidaturas a elecciones sindicales, allí donde sea posible, se incluya, en un puesto con posibilidades de ser elegido, un miembro de la ATC
- 7.-Que en las mesas negociadoras de ámbito de empresa es conveniente la presencia de un miembro de la ATC.
- 8.-Las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros, allí donde sea posible, tendrán representación formal en las Secciones Sindicales.
- 9.-La ATC tendrá una sección permanente en la revista Actualidad Sindical.
- 10.-Presencia en la página WEB de la Federación.
- 11.-Recomendación a las Secciones Sindicales de que potencien la creación de una Comisión Mixta de Técnicos y Cuadros en los Comités de Empresa.
- 12.-Fomentar la apertura de encuentros con Asociaciones Profesionales.
- 13.-Actualización de los ficheros de Técnicos y Cuadros.

II.-REPRESENTACIÓN PARA DEFENDER A LOS TRABAJADORES

A.-Mejorar la representatividad

UGT tomará la iniciativa en la reforma de la Normativa Electoral para establecer un procedimiento representativo más viable para los Sindicatos de clase, en el que se establezcan mecanismos que favorezcan y potencien la sindicalización de los trabajadores.

Para que el sindicato pueda ejercer sus derechos, su tarea sindical, no es condición suficiente tener muchos afiliados o un buen programa reivindicativo. Representar los intereses de los trabajadores ante las empresas, requiere cumplir con lo establecido legalmente para poder obtener un respaldo suficiente de los trabajadores en las elecciones sindicales.

Las elecciones sindicales, donde se eligen los órganos de representación de los trabajadores, son la fórmula democrática que tienen éstos para elegir a sus representantes y participar, a través de ellos, en la empresa. El índice de participación, en aquellas empresas donde los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes y se hacen elecciones sindicales está en torno al 80%, lo que demuestra su interés por este sistema y la alta representatividad de los delegados, elegidos en muchas ocasiones con una elevada concurrencia de candidaturas.

El actual sistema de representatividad excluye a la inmensa mayoría de pequeñas empresas con menos de seis trabajadores por lo que habrá que profundizar en fórmulas a través de la negociación colectiva y promoviendo cambios legislativos o a través del diálogo social, para que el sindicato pueda garantizar un mínimo de derechos de acción y competencias para organizar a los trabajadores y asistirles en sus necesidades básicas.

Por la importancia de contar con la máxima representación sindical, así como por la necesidad de tener presencia en los centros de trabajo para ejercer nuestros derechos, tenemos que aprovechar la legislación y nuestra condición de Sindicato más representativo para promover Elecciones Sindicales y elegir representantes de UGT en el mayor número posible de centros de trabajo.

Las elecciones sindicales, son un derecho, y una oportunidad de hacer ver a los trabajadores la necesidad de sindicarse. Una de las atribuciones que tienen los sindicatos más representativos es la de promover elecciones sindicales en todos los ámbitos territoriales. Es necesario hacer de las elecciones sindicales una tarea fundamental para este sindicato, estableciendo una cultura de la representación. Teniendo conciencia de que cada delegado es una valiosa aportación para la fortaleza del sindicato, por lo que todos ellos deberían estar afiliados. Las elecciones sindicales no se circunscriben a un periodo concreto. Debiendo ser preciso trabajar a corto, medio y largo plazo con objetivos concretos, planificando el trabajo en función de una estrategia determinada. Se trata de implantarnos en los centros de trabajo por medio de la elección de delegados, creando una red sindical de representantes de la Federación en los centros de trabajo.

Para conseguir buenos resultados debemos dotarnos de una estructura organizativa adecuada a nuestras necesidades sindicales básicas. También es necesaria la formación de nuestros cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales. Debemos acercar esta estructura a los centros de trabajo y a los trabajadores. Además, es necesaria la colaboración de las Uniones con las Federaciones, aunando esfuerzos y repartiendo el trabajo.

Asimismo, hay que activar recursos económicos y humanos para que el trabajo sindical tenga sus frutos en los resultados electorales, siendo imprescindible planificar las tareas relacionadas con las elecciones sindicales donde el trabajo diario y organizado debe sustituir al trabajo de aluvión y a la improvisación, estableciendo un completo y exhaustivo control del proceso electoral.

Por otro lado, tras la última reforma laboral que prioriza la negociación colectiva en la empresa, en aquellos centros de menos de seis trabajadores se hace más necesaria nuestra presencia sindical y la organización de los trabajadores y trabajadoras con fórmulas que garanticen su participación democrática.

B.-Elecciones Sindicales

Los resultados de las Elecciones Sindicales tienen una gran importancia para el movimiento sindical en nuestro país, fundamentalmente debido a que nuestro sistema de relaciones laborales, basa en ellos, la representatividad de los sindicatos para participar en la negociación colectiva y en las Instituciones.

La actual legislación electoral hace conveniente su modificación al ser lesiva para los intereses de los trabajadores, además de desincentivar la afiliación a los Sindicatos.

Una representación que podemos analizar desde dos perspectivas: a nivel sectorial, que establece el grado de participación de cada sindicato en las mesas de negociación de los diferentes convenios colectivos, y la segunda, en términos globales, de la Organización en su conjunto, que determina la representatividad sindical, según lo recogido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representatividad sindical, con independencia del carácter normativo y la importancia que supone para el Sindicato, permite también evaluar el trabajo y la acción sindical desarrollada en la empresa, indicándonos el grado de aceptación que tiene nuestra política sindical entre los trabajadores.

Del mismo modo, los resultados electorales determinan otras cuestiones de trascendental importancia en la vida de los sindicatos; como la representación institucional a diferentes niveles y organismos, la participación en Consejos de Administración de determinadas empresas, o el acceso a las subvenciones institucionales establecidas.

Como ya hemos indicado anteriormente, el sistema de Relaciones Laborales español basa la representación de los sindicatos en los resultados de las elecciones sindicales que se celebran en cada centro de trabajo y/o empresa.

La representación sindical se hace muy difícil en la pequeña empresa; por un lado, en aquellas que con menos de 6 trabajadores lo impide la normativa actual; pero, por otro, incluso en empresas con menos de 50 trabajadores, esta representación se hace muy difícil debido a la enorme influencia del empresario sobre sus trabajadores y al ingente esfuerzo que supone para las organizaciones sindicales. En este sentido, debemos promover el establecimiento de un sistema de representación para este tipo de empresas.

Al igual que en el caso del aumento de la afiliación, las elecciones sindicales deben convertirse en un elemento más de nuestra estrategia sindical, orientada a aumentar la participación y representación de la Federación. Además, las elecciones sindicales deben ser utilizadas como un mecanismo clave para incrementar los niveles de afiliación.

Se hace necesario romper la tendencia interna de considerar las elecciones sindicales como un asunto “que no hay más remedio que abordar”, planteándolas como un trabajo habitual dentro de la Comisión Ejecutiva y de la Acción Sindical del conjunto de la federación. Para ello, el conjunto de la estructura debe participar de forma continua en la realización de las mismas, teniendo en cuenta que no es un proceso cerrado en el tiempo, sino al contrario, abierto y con un gran número de centros de trabajo que, aún teniendo derecho a tener un representante, no hemos sido capaces de llegar a ellos.

Tenemos que planificar las actividades relacionadas con las Elecciones Sindicales como una tarea de la Comisión Ejecutiva y de la Acción Sindical del conjunto de la federación, estableciendo mecanismos de coordinación y seguimiento, que permitan una valoración permanente de los resultados que se vayan produciendo. Es decir, debemos implantar la cultura de la representación sindical a través de los procesos electorales, con el objetivo de convertirnos en la primera fuerza sindical en todos los sectores de la Federación, y lo más importante, en el referente sindical para trabajadores, empresarios y administraciones públicas.

C.-Planes de actuación

Las elecciones sindicales se convierten en parte del trabajo habitual de la Federación en su conjunto (Sectores y organismos territoriales), lo que conlleva extender al máximo el proceso electoral en todos aquellos centros de trabajo donde es factible llevarlas a cabo. Además, tenemos que ser capaces de presentar candidatos/candidaturas en todas las empresas en las que se abra un proceso de elección, ya que de esa forma estaremos extendiendo nuestras siglas y nuestros compromisos sindicales al mayor número de trabajadores.

Dar la máxima protección al trabajador candidato, o precandidato, en las elecciones sindicales, frente a las conductas antisindicales y particularmente ante el despido, evitando la vulneración del derecho de libertad. Para ello, la Federación a través de la Confederación impulsará las modificaciones normativas necesarias a fin de garantizar esta protección.

Las elecciones sindicales no se acaban en el momento de la elección de los representantes de los trabajadores, y más aún, en el caso de que nuestros candidatos hayan sido elegidos.

A partir de ese momento, se hace imprescindible el contacto con nuestros representantes en las empresas, procurando la creación de equipos de trabajo permanentes (cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales), sobre todo en las microempresas y PYMES, donde las relaciones laborales son más difíciles. Para ello, estableceremos los canales necesarios para que la información general de la Federación llegue periódicamente, y todas aquellas relativas a su sector y a la negociación colectiva, potenciando su participación en ésta última, desde el inicio del proceso hasta la consecución de los resultados finales.

Se realizará un plan de apoyo y seguimiento a los delegados que les permita tener un contacto constante con las estructuras de la organización y un conocimiento permanente de nuestras líneas de actuación.

Se realizará un seguimiento para su participación en los cursos de formación sindical y técnica que desde la federación se llevan a cabo, garantizando que realicen aquellos que puedan ser más interesantes para su función como representantes de los trabajadores, así como, aquellos otros que sean de su interés personal y/o profesional.

Nuestro seguimiento debe extenderse a aquellos candidatos que no fueron elegidos y candidatos en el momento del preaviso y no celebradas elecciones, también a aquellos delegados cuyos procesos electorales no han sido renovados por las causas que sean, ya que mientras no se convoquen nuevas EE.SS. siguen siendo representantes legales de los trabajadores y su mandato queda prorrogado. Debemos garantizar que los candidatos no electos reciben la misma información que los elegidos, así como, establecer los mecanismos oportunos para que éstos puedan participar en cursos de formación sindical, diseñando los mismos de forma que se tenga en cuenta la no disposición de horas sindicales.

Por ello, se hace necesario que el desarrollo del proceso de Elecciones Sindicales sea analizado en función de los resultados que esperamos conseguir como Federación, entre los cuales destacamos:

- Convertir el proceso electoral en la cultura de la representación de la Federación en la negociación colectiva,
- Convertirnos en el primer referente sindical en los sectores de la Federación,
- Realizar un esfuerzo especial en las microempresas y pymes de los sectores de la Federación, extendiendo la representación legal de los trabajadores al mayor número de empresas de éstas características.
- Planificar la localización de “empresas sin representación”, la preparación de candidaturas y la promoción de elecciones sindicales en las mismas, para ampliar la presencia del sindicato en los centros de trabajo.
- Hacer un seguimiento especial de las empresas o centros de trabajo donde habiéndose celebrado elecciones sindicales, UGT carece de representación. Preparar con la suficiente antelación las tareas para procurar la presentación de listas de UGT en estas empresas o centros de trabajo, y asegurarnos así la obtención de delegados.
- Realizar un seguimiento permanente de los resultados electorales, analizar y adaptar la planificación a las necesidades que en cada momento puedan ser de interés para la Federación,
- Convertir los procesos electorales en las empresas en factores de incremento de la afiliación a través de la extensión de nuestra estrategia sindical.

- Elaborar un plan de trabajo anual que contemple el mapa de representación con los objetivos concretos de crecimiento de delegados y revisar los objetivos, si procede trimestralmente. A tal fin, el comité electoral, compuesto por la CEF y los responsables de elecciones de cada Federación de CC.AA., con el objetivo de que todos los organismos se impliquen en los procesos, elaborará un presupuesto en el que se detallará el plan de trabajo y, donde se contemple las necesidades de cada ámbito territorial. La CEF pondrá en práctica los criterios adoptados.
- Es conveniente que las Federaciones de CC.AA se constituyan Comités Electorales ya que son la pieza clave de la estrategia electoral. Se constituirán en los tres meses siguientes a la celebración del Congreso de Federación de CC.AA. Estarán compuestos por las secretarías de organización y/o secretarías de elecciones de las estructuras inferiores, se reunirán de forma periódica y siempre que sea necesaria. Su funcionamiento será regulado por un reglamento.
- Se establecerán planes de trabajo, con los sectores, que contemplen las renovaciones de los procesos, evaluando los resultados, analizando los problemas detectados y rediseñando la estrategia a seguir, así como, los desplazamientos que se produzcan de procesos anteriores y el seguimiento a las empresas de nueva creación. Igualmente se establecerá un Plan de Trabajo anual de visitas a nuestros representantes, así como para aquellas empresas sin representación.
- Establecer estrategias sólidas, tanto jurídicas como de presión puntual, para defender a los representantes de la Federación, y a la organización en definitiva, de los constantes ataques y conductas antisindicales que sufren.

D.-Agentes Sindicales

Los Agentes Sindicales realizarán las tareas de implantación del sindicato en la pequeña empresa.

Estos Agentes Sindicales tendrán definidas las tareas complementarias de acción sindical a desarrollar junto a las elecciones sindicales, garantizándoles la debida formación sindical. En ningún momento podrán cumplir las funciones y competencias que correspondan a las Comisiones Ejecutivas de nuestra estructura orgánica.

Tras la situación económica actual por la que pasa la organización, reflejo de la situación de la sociedad en la que vivimos se genera la necesidad de recuperar la militancia activa, así como potenciar la liberación de compañeros. Que sirva en un inicio para complementar el trabajo de los cuadros sindicales, militantes, agentes sindicales colaborando y desarrollando las mismas actividades, y teniendo como meta que dichos equipos estables terminen siendo de un mayor número de efectivos de personas, compuesto en su mayoría de cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales. Consiguiendo dos objetivos, aligerar económicamente a nuestra organización del gasto de elecciones sindicales, y por otro lado, la de ampliar la participación activa de cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales, convencidos en la vida de nuestra organización.

Para paliar estas dificultades se hace más necesario que nunca, que Secciones Sindicales, colaboren con las estructuras de las Federaciones reforzando los trabajos de los equipos estables.

E.-Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados de Prevención

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados de Prevención, representan un capital importante de nuestra Federación en la empresa.

De su formación ideológica y técnica permanente, dependerá en gran medida que nuestra política sindical pueda desarrollarse en los centros de trabajo, y en consecuencia, que nuestra implantación entre los trabajadores sea cada día mayor.

Por ello, es absolutamente necesario que los Sectores de la Federación junto con la Comisión Ejecutiva planifique, en sus correspondientes programas de trabajo, las acciones a desarrollar, para que aquellos, en su tarea de representación, las lleven a efecto desempeñando una función integral de intervención sindical en la empresa.

En la planificación deberán tenerse presentes los siguientes aspectos:

- **Formación:** Por su importancia para el logro de los objetivos propuestos, la formación requiere un desarrollo específico que se concreta en los apartados correspondientes. No obstante, es preciso insistir en la necesidad de que los Delegados de Personal, miembro de Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención, asistan a los cursos de formación, tanto sindical como técnica, programados por la Federación.
- **Información:** Se ha constatado a lo largo de los años la importancia de las tareas de informar y comunicar para lograr un crecimiento organizativo y afiliativo continuado:
- **Asambleas Informativas:** los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, realizarán reuniones periódicas cuando las circunstancias así lo requieran.
- **Este proceso informativo diseñado como nexo de unión directo entre la Federación, a través de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, y los delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados de Prevención permitirá transmitir la política sindical a defender por nuestra Organización y a recibir su opinión y valoración de la misma.**
- **Comunicación Escrita:** Mediante la información escrita, se podrá aumentar el conocimiento real de los problemas, la opinión expresa de la Federación, las posibles soluciones a proponer, las iniciativas a desarrollar, etc. Todo ello, en la convicción de que ésta contribuya a que cada día sean más los afiliados a la Federación y así consolidar un sindicato fuerte y efectivo para la defensa de los trabajadores.
- **Reuniones Sectoriales:** Otro de los aspectos que deberá tenerse en cuenta en la planificación, son las reuniones sectoriales, reuniones de trabajo que contribuyan a lograr dos objetivos:
 - 1.-Asegurar que la acción sindical esté sustentada en una amplia participación de los trabajadores afectados.
 - 2.-Analizar, valorar, debatir y proponer soluciones a la problemática específica del sector.

Constituir equipos de trabajo estables (cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales), dedicados al asesoramiento e información destinados a todos aquellos Delegados de Personal elegidos en empresas, que por sus características no pueden constituir Secciones Sindicales.

En definitiva se trata de garantizar la aplicación de una política que nos permita un mayor acercamiento de las estructuras de la Federación hacia nuestros Delegados de Personal, Miembros de Comités de Empresas y Delegados de Prevención en todos los centros de trabajo.

F.-Gestión de las horas sindicales

Los representantes sindicales disponen, de acuerdo con la legalidad vigente, de un crédito de horas mensuales retribuidas, pudiendo pactarse en convenio colectivo la acumulación de las mismas, en una o varias personas. Dichas horas, constituyen uno de los elementos imprescindibles, sin el cual, no podrían desarrollarse las actividades sindicales propias de un Sindicato.

La evolución y modernización experimentada por el sindicalismo en los últimos tiempos, ha conllevado el que los sindicatos amplíen cada vez más su campo de actuación, no pudiendo circunscribirse sólo a la empresa, lo que implica que una parte importante de la acción sindical se realice fuera de ésta.

Por tanto, las actividades sindicales han de ser entendidas en sentido amplio, es decir, no exclusivamente como las acciones llevadas a cabo en el seno de la empresa, sino también las realizadas fuera de ésta, esto es, en el marco de organismos de representación sindical que sobrepasan el ámbito de la empresa, como los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, y las Federaciones de Comunidad Autónoma.

Desde este punto de vista, la utilización de las horas sindicales no puede ser considerado como un patrimonio individual de cada representante, sino como un patrimonio colectivo de la Federación, patrimonio que debe estar a disposición de ésta para su mejor uso y distribución.

En este sentido, y teniendo en cuenta el Reglamento de la Sección Sindical de UGT-FICA, en el que por una parte se establece la dependencia de las Secciones Sindicales de Empresa “del organismo de ámbito superior”. Por otra parte, que los afiliados que sean designados candidatos y que ocupen cargos en órganos de representación deberán poner a disposición de la Federación su crédito horario, para uso exclusivo de actividad sindical, en los distintos niveles de la Federación, el Congreso considera de especial importancia:

Que las decisiones sobre la distribución y utilización de las horas sindicales de que dispongan los miembros de la Federación, en cualquier organismo de representación, necesarias para la realización de actividades sindicales que sobrepasen el ámbito de la empresa, corresponderán, por el siguiente orden, a:

- Federaciones de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares.
- Sectores y Secciones Sindicales.

Que dichas decisiones se tomarán en base a las necesidades prioritarias de cada uno de los organismos citados.

Que las Secciones Sindicales gozarán de total autonomía en la distribución de las horas dedicadas a actividades sindicales propias de la empresa, garantizando el uso correcto de las mismas.

III.-FORMACIÓN SINDICAL

Los últimos tiempos están siendo muy difíciles para las organizaciones sindicales. Tiempos en los que imperan modelos económicos neoliberales, que fomentan la desregulación laboral en aras de una mayor competitividad, con menores costes laborales que están llevando a la desaparición del Estado de Bienestar.

Ante los grandes cambios tecnológicos, el avance del capitalismo desde una justificación en la mundialización, el predominio de los mercados financieros sobre el sistema productivo, los cambios que se están llevando a cabo en cuanto a la estructura de las empresas, en cuanto a la organización del trabajo, acontecimientos que están situando las relaciones laborales desde una perspectiva muy diferente a la de los últimos tiempos, y por ello el sindicato debe desarrollar su acción más activamente para intentar paliar mayores daños a los derechos de los trabajadores y al Estado del Bienestar.

La formación sindical, que siempre ha sido una seña de identidad la Federación, posibilita la transmisión de nuestros valores e ideología propia entre los miembros que formamos el sindicato. Hoy en día, la formación sindical debe dar un paso más allá y consolidarse como el medio por el cual los cuadros y dirigentes del sindicato obtengan la cualificación sindical precisa para hacer frente a los nuevos retos que la sociedad actual demanda en cuanto al nuevo escenario de relaciones laborales dominado por los mercados financieros y la desregularización. Es imprescindible una formación sindical que mejore las competencias de organización y gestión de dirigentes y representantes, así como la implantación de

cauces de aprendizaje organizacional que permitan la formación permanente de delegados y delegadas y cuadros sindicales.

A través de la formación sindical debemos dotar de instrumentos y herramientas a nuestros representantes en las empresas, que se enfrentan a una mayor demanda de conocimientos y aptitudes en el arduo papel de defensa de los trabajadores. El objetivo de nuestra organización es conseguir la cualificación sindical a través de una formación sindical innovadora, de calidad, capaz de dar respuesta a las necesidades de nuestros dirigentes, cuadros y representantes en las empresas, así como promover miembros más activos del sindicato entre nuestros afiliados.

La Federación programará un plan de formación sindical cuyo objetivo sea mejorar las competencias de gestión y organización de nuestros cuadros y dirigentes para conseguir aumentar la afiliación y reforzar nuestra presencia en las empresas que redundará en un fortalecimiento como organización.

Dicha formación sindical debe entenderse como un derecho y un deber de los miembros integrantes del sindicato, a este respecto la Federación considerará la creación de un Portal de Formación con contenidos formativos muy concretos, adaptados a la actualidad sindical, de metodología on-line que permita la rápida actualización de conocimientos y la transmisión homogénea de nuestra estrategia sindical, resaltando nuestras señas de identidad e ideología.

La formación sindical responderá también a promover la identificación y la formación de las nuevas incorporaciones como cuadros sindicales, atendiendo a criterios de relevo generacional, asegurando el aprovechamiento de los conocimientos y la experiencia de las personas que desempeñan o desempeñaban las responsabilidades con anterioridad. Debemos aprovechar los conocimientos y experiencias de nuestros cuadros y dirigentes como expertos y asesores en la elaboración de contenidos e impartición de la formación.

La Federación garantizará y elaborará un itinerario formativo mínimo de formación sindical de acuerdo a las necesidades específicas de nuestros sectores productivos, marcándose objetivos que se revisarán anualmente en colaboración estrecha con nuestras estructuras territoriales.

Se realizarán actividades de iniciación para los afiliados y afiliadas, así como la preparación de nuestros cuadros para un mayor fortalecimiento de la acción sindical.

El contenido básico de la formación para los afiliados y afiliadas de la Federación debería incluir, la historia de UGT, su estructura y organización, los elementos básicos de las resoluciones congresuales, papel de representación y defensa legal de los trabajadores y trabajadoras, así como las novedades más importantes en cuanto a normativa laboral, convenios colectivos, sistemas salariales, técnicas de comunicación y de negociación, ética sindical, etc.

IV.-Estructura Territorial de la Federación Estatal

A.-Composición y estructuras de la Federación

Que la vertebración de la Federación Estatal debe consolidarse en base a las estructuras territoriales siguientes: Federaciones de Comunidad Autónoma que agruparán a Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, que, a su vez, agruparán a Sectores Territoriales adaptados a su realidad territorial y dentro de estos las Secciones Sindicales con sus respectivos Órganos de dirección, participación y control, así como a todos aquellos afiliados que no tengan Sección Sindical constituida.

La acción sindical requiere una correcta vertebración y organización de la Federación, con la adecuada coordinación de sus estructuras, vertebración que debe considerar la realidad autonómica del Estado, su desarrollo y competencias en materia laboral y social.

Ello nos obliga a establecer mecanismos que:

- Preserven en todo momento la concepción de Sindicato de ámbito de Estado con una acción sindical basada en el principio de solidaridad.
- Impulsen el desarrollo de estructuras adaptadas a la realidad autonómica con criterios de eficacia sindical y racionalización de los recursos humanos y económicos.
- Articulen el nuevo modelo sectorial como elemento básico en el organigrama organizativo, facilitando su acción sindical a todos los niveles.
- Por ello y con el fin de ser más eficaces, la Federación estará, en su conjunto, sujeta a las siguientes líneas de actuación:
 - 1.-Se dotará de estructuras flexibles y descentralizadas.
 - 2.-Un organismo de ámbito superior, no debe hacer funciones que pertenezcan a uno de ámbito inferior, sino que deberá apoyar al mismo para conseguir su fortalecimiento y consolidación.
 - 3.-La asignación de responsabilidades en cada organismo, será acorde con los objetivos sindicales marcados en los Planes de Acción en cada ámbito.

1.-Federación de Comunidad Autónoma

El Congreso Federal manifiesta que las Federaciones de Comunidad Autónoma son la base sobre la que se estructura territorialmente la Federación Estatal, a efectos de dirigir y coordinar sus actuaciones territorialmente y garantizar la solidaridad y homogeneidad en el seno de las mismas.

Las peculiaridades propias de cada una de las Comunidades Autónomas hacen que cada una de las correspondientes Federaciones se estructuren como mejor convenga a sus fines y según se aprueben en sus respectivos Congresos.

La Federación de Comunidad Autónoma de la Federación está compuesta territorialmente, en sus Órganos inferiores, por los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, y etc, siendo los Congresos de Comunidad Autónoma los que fijarán en sus Resoluciones el mapa territorial y Sectorial, de estos Organismos.

En todo caso, con el fin de racionalizar recursos y sin conllevar ninguna pérdida de atención a los afiliados, tenderá a reducir sus estructuras orgánicas por debajo de los Sindicatos Provinciales, nombrando en su caso Delegados Comarcales o Intercomarcales. Estos Delegados serán nombrados en el Congreso de ámbito superior e integrados en su Ejecutiva.

Los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, que fijen en sus normas las Federaciones de Comunidad Autónoma, lo constituyen las distintas Secciones Sindicales y aquellos afiliados que, trabajando en ese ámbito, no tengan constituida la Sección Sindical y Sectores. Igualmente organizará a los trabajadores pasivos e impulsarán la presencia de la Federación en los centros de trabajo mediante la constitución, y el mantenimiento de las Secciones Sindicales. Asimismo, organizarán las tareas de apoyo a las pequeñas empresas mediante la puesta en marcha de equipos estables, (cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales), que visiten sistemáticamente los centros de trabajo de su competencia, para dinamizar y apoyar la acción sindical.

La Federación de Comunidad Autónoma debe asegurar la necesidad de desarrollar un modelo organizativo que impulse una política de solidaridad, la solidez de sus estructuras, el rigor de su acción sindical y la eficacia de su actividad organizativa y promover la cultura de identidad sectorial, de acuerdo a las

resoluciones del nuevo modelo organizativo Confederal, considerando en cualquier caso, los siguientes condicionantes:

- La mayoría de los trabajadores desarrollan su actividad laboral en la pequeña empresa y en ésta se concentra la mayor parte del empleo precario en nuestro país.
- La dispersión de los ámbitos en los que se articula la negociación colectiva.
- El crecimiento progresivo de colectivos, como técnicos y cuadros, mujeres, jóvenes e inmigrantes en los centros de trabajo.

Por lo tanto, el Congreso considera de especial importancia:

- Que la Federación de Comunidad Autónoma debe asegurar que la consolidación organizativa en los centros de trabajo haga posible el fortalecimiento de una estructura básica como la Sección Sindical.
- Que el desarrollo estructural asegure la homogeneidad en lo que a la unificación de actividades productivas se refiere, bien sean éstas de bienes o servicios, solucionando con ello las distintas diferencias que sobre fronteras sindicales se producen en nuestra Organización.
- Que la afiliación y la recaudación de cuotas garantice la viabilidad de la Federación, y muy especialmente asegure que, a medio plazo, los ingresos por cotizaciones representen su autosuficiencia económica.
- Que asegure una correcta vertebración sectorial de la estructura federal, incidiendo positivamente en el incremento de la afiliación debido a la mayor presencia del Sindicato a todos los niveles.
- Que se propicie un uso y distribución más correcto de los derechos sindicales al incrementar la concentración de los mismos en la Comunidad Autónoma, que deberá impulsar la redistribución de solidaridad entre territorios de su ámbito.
- Que se mejore la prestación de servicios a nuestros afiliados y garanticemos una mayor atención a los representantes de la Federación en los centros de trabajo.
- Que se facilite la afiliación en el sindicato a los trabajadores que se encuentren en desempleo o con contrato en precario o temporal, permitiendo su encuadramiento en el Organismo donde tenga su domicilio.

Todos los aspectos anteriormente relacionados, deben marcar la política organizativa de los próximos años para afianzar el fortalecimiento de la Federación.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma deberán contar necesariamente con un órgano de dirección (Comisión Ejecutiva), uno de participación y control (Comité de Comunidad Autónoma), así como, una Comisión de Control Económico y tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- La competencia e interés directo sobre la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos y asegurar el buen desarrollo de su gestión.
- El deber de estimular la presencia y participación activa de las mujeres, los jóvenes y los profesionales en las tareas del Sindicato, recogiendo y defendiendo sus reivindicaciones e incorporándolos a las tareas de dirección de la Federación.
- Serán responsables de la Constitución y la legalización de Secciones Sindicales en todas las empresas que sean susceptibles, así como, su incorporación al registro de Secciones Sindicales de la UGT. No obstante, dicha competencia podrá ser delegada en las estructuras inferiores de

las respectivas Federaciones de Comunidad Autónoma. En aquellas que, por sus dimensiones reducidas, no puedan constituir Sección Sindical, será el Secretario Sectorial el responsable del seguimiento de estas empresas.

- Potenciar el nombramiento de los delegados sindicales en todas las Secciones Sindicales.
- La Formación Sindical y Formación para el Empleo de carácter sectorial. Así como la formación programada en las empresas cuando sea de su competencia.
- Informar a los delegados y delegadas, afiliados y afiliadas a través de asambleas, reuniones periódicas y/o mediante la entrega de documentación de todo aquello que sea de su interés.
- La representación institucional ante las Administraciones Organizaciones Empresariales e Instituciones Públicas y Privadas de su ámbito.
- Protagonizar la acción sindical de su ámbito de actuación, en coordinación con los sectores del territorio.
- Coordinar las acciones de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, constituidos y potenciar su constitución donde no existan.
- Asumir las funciones correspondientes de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, cuando éstos no estén constituidos estatutariamente.
- Promover la creación de las ATC (tanto a nivel de Federación de CC.AA., como de Sindicatos y Secciones Sindicales).
- Promover la creación de las ATP (tanto a nivel de Federación de CC.AA., como de Sindicatos).
- Administrar los recursos económicos y humanos de la Federación de Comunidad Autónoma, así como los del conjunto de la misma, bajo el principio de solidaridad entre Comarcas, Provincias o Ínsulas.
- Elaborar presupuestos consolidados anuales de funcionamiento que deberán ajustarse a sus recursos y deberán ser aprobados por sus órganos de control, así como, balances consolidados del ejercicio anual.

143

En Afiliación:

- Potenciar la afiliación entre los trabajadores y los delegados de nuestros sectores con campañas específicas. Colaborar con las campañas en marcha por iniciativa de la Comisión Ejecutiva Federal. Estas campañas serán coordinadas por la Comisión Ejecutiva Federal, en colaboración con las Federaciones de Comunidad Autónoma.
- Garantizar, gestionar y coordinar el cobro de la cuota.
- Actualización de la base de datos de afiliación con el objetivo de optimizar recursos y dar un mejor servicio a los afiliados. Se potenciará la actualización de la base de datos de forma continua.
- El desarrollo de una política de servicios comunes que prime a los afiliados frente a los no afiliados.

En Elecciones Sindicales:

- Impulsar las Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.
- Asumir la responsabilidad de las Elecciones Sindicales coordinando su seguimiento con la participación de sus estructuras inferiores.

- Actualización de la base de datos de Elecciones Sindicales con el objetivo de optimizar recursos y dar un mejor servicio a los delegados.
- Mantener un seguimiento de los Delegados elegidos por la Federación, y candidatos/as que no fueron elegidos.

2.-Los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, o Insulares

El Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular lo constituyen los afiliados a la Federación de las distintas Secciones Sindicales de empresa, y aquellos otros que no la tengan constituida en su ámbito.

La constitución en Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, llevará aparejada, necesariamente, la elección de los órganos de dirección (Comisión Ejecutiva), participación y control (Comité Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular). Y que éstos se reúnan con la periodicidad que marquen las Normas y Reglamentos de su Federación de ámbito de CC.AA., correspondiente.

Las funciones de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, serán, entre otras, las siguientes:

- Ostentar la representación de la Federación en su ámbito de actuación.
- Promocionar y extender la negociación colectiva a todas las empresas de su ámbito, asesorando en todo momento a las Secciones Sindicales y Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa.
- Detectar las necesidades formativas de nuestros cuadros y dotarles de los conocimientos que les permitan enfrentarse más eficazmente a las complejas situaciones en las que se desarrolla su acción sindical.
- Informar a los delegados y afiliados, mediante reuniones periódicas y la entrega de documentación.
- Mantener una estrecha colaboración entre las distintas áreas que componen la Comisión Ejecutiva Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular y sus homónimas de la Comisión Ejecutiva de Comunidad Autónoma.
- Extender la presencia de la Federación a todas aquellas empresas de su ámbito en las que no exista afiliación.
- Fomentar la realización de Elecciones Sindicales en todas aquellas empresas de su ámbito.
- Practicar una política de apoyo y solidaridad entre todas las Secciones Sindicales.
- Colaborar con la Comisión Ejecutiva de su Federación para la actualización del Fichero de Afiliados y Elecciones Sindicales.
- Hacer un seguimiento exhaustivo de las cotizaciones, al objeto de evitar retrasos en el pago de las mismas.
- Potenciar las estructuras internas, dotándose las Comisiones Ejecutivas de los medios humanos para desarrollar eficazmente el proyecto sindical de la Federación.
- Desarrollar una acción sindical eficaz, es necesario que los miembros de las Comisiones Ejecutivas dediquen el máximo tiempo a las tareas del Sindicato.

- Establecer un servicio de atención en los locales de las zonas donde existe una importante presencia de trabajadores de nuestros sectores.
- Crear Secciones Sindicales en todos los centros de trabajo que cuenten con un mínimo de tres afiliados.
- Consolidar las Secciones Sindicales constituidas, promocionarlas y asistirles permanentemente.

B.-Coordinación y multinacionales

1.-Coordinación en la empresa

La realidad de nuestro tejido empresarial nos obliga a compartir esfuerzos para ofrecer las mejores alternativas posibles, a determinado tipo de empresas, que, por sus características, requieren una respuesta más ágil.

Este conjunto de empresas estaría compuesto por:

- Empresas de capital extranjero, pertenecientes a Grupos Multinacionales. En este caso reviste especial interés mantener posiciones homogéneas en los órganos de representación a nivel europeo o mundial constituidos en el ámbito de la empresa en los que la Federación esté presente.
- Empresas de titularidad pública, dependientes de Organismos o Entidades de ámbito estatal, cuya política empresarial es decidida desde estos Organismos.
- Empresas “referente” en el seno de un determinado sector, que marcan las actuaciones que se vayan a adoptar en el resto del tejido productivo, debido a los siguientes criterios:
- Volumen de empleo o de producción significativo respecto al conjunto de la actividad productiva.
- Empresas dependientes de una principal –proveedoras de primer nivel– en las que dicha empresa principal, por lo general una multinacional, marca, directa o indirectamente, aspectos que inciden en las relaciones laborales y que, en muchos casos, están ubicadas en el mismo parque empresarial.
- Grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas.

145

En relación con estas empresas, la Comisión Ejecutiva Federal en primera instancia a través de la Secretaría Sectorial correspondiente, establecerá los mecanismos de coordinación adecuados que hagan posible ofrecer propuestas, alternativas o soluciones con la inmediatez que las circunstancias exigen. En todo caso y en última instancia, la responsabilidad de la Coordinación será de la CEF.

2.-Coordinación en las Multinacionales

La compleja problemática de las relaciones laborales y del trabajo en el escenario configurado por las multinacionales, impacta sobre todos los aspectos de la organización y funcionamiento de los sindicatos, y exige cuando menos un examen de sus roles, objetivos, estrategias, políticas, programas y planes de trabajo.

Todo esto exige la definición clara de objetivos y la adopción de estrategias y programas integrales que conduzcan la organización y acción sindical, articulando el plano nacional con el internacional configurado por las empresas multinacionales. Se trata en consecuencia, de contemplar en forma armónica las diversas dimensiones del trabajo sindical, con una visión de corto, medio y largo plazo.

La política internacional de la Federación se sustenta, en consonancia con lo descrito, en las siguientes líneas fundamentales: el internacionalismo del movimiento sindical; la solidaridad entre los trabajadores; la lucha por la conquista, la ampliación y el mantenimiento de los derechos humanos, sociales, laborales y sindicales; la consecución de una globalización económica socialmente responsable; la defensa de los intereses de los trabajadores haciendo frente al poder de las empresas multinacionales y al traslado de los centros de decisión desde la escala nacional a la internacional; la influencia sobre las estructuras políticas regionales; el fortalecimiento de la unidad sobre las estructuras políticas regionales; el fortalecimiento de la unidad sindical internacional; la necesidad de coordinar y aunar la voz de los trabajadores; el fortalecimiento de las federaciones europeas e internacionales.

- La Federación se compromete a través de políticas activas de las secciones sindicales, en las multinacionales, para actuar en defensa de los derechos y libertades de los trabajadores, y para ello propone desarrollar los siguientes objetivos:
 - a.-Mejorar el estado de los derechos laborales y las condiciones de trabajo en el ámbito de las multinacionales y sus contratistas, subcontratistas, proveedores, distribuidores y concesionarios, a través de las secciones sindicales, tomando como base las normas de la Organización Internacional del Trabajo y otros instrumentos internacionales en materia de derechos laborales.
 - b.-Fortalecer la capacidad de acción de las secciones sindicales y de los trabajadores en el ámbito transnacional, y los cambios en la organización y el trabajo que ello implica.
 - c.-Proponer la adopción de códigos de conducta a nivel de las multinacionales, impulsar Acuerdos Marcos Internacionales, para garantizar los derechos de los trabajadores en aquellos países donde existan multinacionales.
 - d.-Apoyar la creación de estructuras más amplias de representación a través de los Consejos Mundiales en las empresas multinacionales.

V.-ORGANIZACIÓN JURÍDICA, ADMINISTRATIVA Y FISCAL. RECURSOS Y PRESUPUESTOS

A.-Organización jurídica

La Confederación Sindical “Unión General de Trabajadores de España” (UGT), de acuerdo con las normas reguladoras de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, está integrada por FEDERACIONES ESTATALES, que con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, se estructurarán territorialmente para coordinar su representación territorial.

La Federación adopta la forma jurídica de Sindicato, al amparo y en conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 del 2 de Agosto de Libertad Sindical, un Sindicato sin ánimo de lucro, teniendo, en consecuencia, personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, disponiendo de autonomía dentro del marco de los Estatutos Confederales de la UGT.

B.-Fundamentos organizativos y legales

La capacidad de representación legal de UGT-FICA corresponde a su Secretario General, que según los acuerdos de la Comisión Ejecutiva Federal, podrá delegar total o parcialmente, en uno o varios de sus miembros.

La Federación de Industria, Construcción y Agro, de la Unión General de Trabajadores de España (UGT-FICA) es una Federación que agrupa diferentes sectores en el ámbito funcional y que de acuerdo a la

CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE/2009) que figuran en nuestros Estatutos como un anexo, es una Federación de ámbito estatal, que con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, establece su organización a través de Federaciones de Comunidad Autónoma, con el objeto de coordinar la acción de estas Federaciones y desarrollar las políticas y tareas sindicales establecidas por la Federación.

La Federación tiene personalidad jurídica y fiscal propia, y una administración económica y jurídica única. La dirección y control de la actividad de los trabajadores que prestan sus servicios contratados por la misma y que figura en su recibo salarial con el CIF: la Federación. El personal que presta sus servicios con relación laboral en la Federación Estatal podrá, si así lo acuerda el Comité Federal, dotarse de capacidad de negociación colectiva y de representación social propia o acordar adherirse al convenio colectivo marco de UGT.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma están obligadas a cumplir las obligaciones fiscales reguladas por las leyes en vigor y coordinar su actividad administrativa y contable en el marco que señale la Federación Estatal, con una fiscalidad para todo el territorio español y lo resuelto por el 42º Congreso Confederal.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma podrán tener patrimonio adscrito a las mismas, comunicando a la Federación Estatal, si diera la modificación del mismo y debiendo recoger en sus Resoluciones las limitaciones básicas de su gestión, al depender jurídicamente de la Federación Estatal, indicándose expresamente que en caso de vacío en órganos de dirección todo su patrimonio será gestionado por la Comisión Ejecutiva Federal hasta que sean repuestos los órganos de dirección estatutariamente.

Todas las cuentas corrientes, depósitos bancarios, patrimonio financiero, mobiliario e inmobiliario deberán constar a nombre de la organización correspondiente y siempre con el CIF de la Federación, en ningún caso a título personal de terceras personas físicas o jurídicas. Las firmas bancarias reconocidas lo serán, al menos, de tres miembros, siendo uno de ellos el Secretario General de cada Comisión Ejecutiva, debiendo actuar dos mancomunadamente.

La gestión de costes de personal estará integrada en cada organización en su plan contable y presupuesto, correspondiendo las decisiones en esta materia a la Comisión Ejecutiva correspondiente.

El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en UGT por haber sido elegido en los órganos de la misma, solicitará excedencia forzosa a la organización en la que esté adscrito, liberando a esta organización de cualquier coste mientras permanezca en el cargo, según lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Ejecutiva Federal con la Comisión de Control Económico Federal podrán, cuando las circunstancias así lo aconsejen, revisar las cuentas de las Federaciones de Comunidad Autónoma u otras organizaciones de ámbito inferior.

La Federación Estatal dotará de poderes notariales a las Federaciones de Comunidad Autónoma, para tener capacidad económica y abrir cuentas bancarias a su nombre, y tener representatividad suficiente ante los Organismos de su Comunidad Autónoma, Judiciales, Gubernamentales, Institucionales, Patronales u otros cualquiera.

Los únicos organismos con capacidad de gestión presupuestaria independiente son las Federaciones de Comunidad Autónoma y éstas mediante Poderes Notariales que podrán autorizar a gestionar presupuestos y tener cuentas bancarias a su nombre, a los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares.

Cualquier otorgamiento de poder en ámbitos inferiores a la Comunidad Autónoma conllevará la obligación de remitir una copia del mismo a la Comisión Ejecutiva Federal.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma, o sus organismos inferiores, en caso de desaparición o intervención de sus Órganos de Dirección pasará la capacidad de representación legal automáticamente al

Secretario General de la Comisión Ejecutiva Federal o persona en la que éste delegue, hasta que por el procedimiento estatutario regulado recupere la actividad ordinaria del Organismo competente.

C.-Organización Administrativa

Todas las Federaciones de Comunidad Autónoma y la Comisión Ejecutiva Federal elaborarán presupuestos anuales de funcionamiento, regulándose por los principios de autofinanciación, equilibrio presupuestario y solidaridad. La suma de éstos será el consolidado del conjunto de la Federación.

Los miembros apoderados de las Comisiones Ejecutivas ajustarán la utilización de las facultades conferidas exactamente a los límites y contenidos de aquellas y solicitarán autorización expresa de la Comisión Ejecutiva Federal en caso de duda, resultando directamente responsables frente a la Federación de la realización de cualquier acto para el que no estuvieran autorizados por ésta, y ello con independencia de la validez que pudiera darse a dicho acto por cualquier persona responsable de la validación del mismo.

Cada Federación de Comunidad Autónoma llevará su contabilidad de acuerdo con el Programa Informático implantado a nivel Estatal, que recoge el Plan General Contable con las normas legales de aplicación, con el fin de que el conjunto de la Organización pueda ejercer el control presupuestario. En cualquier caso, antes del 30 de marzo de cada año, se elaborará el Balance y la Cuenta de Resultados del ejercicio anterior, que, junto a las correspondientes de la Comisión Ejecutiva Federal, darán lugar al Balance Consolidado de la Federación. Desde dicha fecha, y con anterioridad al 30 de junio, las cuentas consolidadas se entregarán a la Comisión de Control Económico Confederal.

La Federación tendrá para todo el territorio del Estado un código de cuenta de cotización principal, a efectos de Seguridad Social, y los números identificadores asociados por cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma, y un solo CIF, a efectos fiscales.

148

D.-La Administración y Gestión de la Federación

Todas las cuentas corrientes, depósitos bancarios y patrimonio financiero e inmobiliario, y en general, todos los bienes y derechos de cualquier naturaleza propiedad de la Federación, deberán constar a nombre de ésta, y en ningún caso, a título personal o de terceras personas físicas o jurídicas. Las firmas bancarias autorizadas lo serán de, al menos, tres miembros de cada Comisión Ejecutiva, siendo una de ellas, necesariamente, la del Secretario General debiendo actuar dos mancomunadamente. Todas las cuentas bancarias y financieras incluirán en su denominación el nombre de la Federación acompañado de las siglas UGT, con indicación expresa del número de identificación fiscal propio. Se otorgará poder a favor de la Comisión Ejecutiva Confederal para la plena disposición de cualquier cuenta o depósito bancario en caso de disolución de la Organización o imposibilidad de funcionamiento de su órgano de dirección.

La Comisión Ejecutiva Federal podrá constituir entidades externas para el desarrollo de sus fines, dando cuenta al Comité Federal. Las Federaciones de Comunidad Autónoma podrán, igualmente, crear entidades similares, previa autorización expresa de la Comisión Ejecutiva Federal.

En ambos casos será preceptivo la elaboración de un informe de auditoría externa que deberá registrarse en la Federación Estatal.

Las Comisiones de Control Económico, en cada uno de sus ámbitos, podrán conocer directamente la contabilidad de las empresas o entidades en las que participen los organismos de la Federación.

La descentralización económica de la Federación a través de sus federaciones con capacidad, presupuestaria y de gestión de su patrimonio adscrito debe conjugarse con el principio de que todos los recursos económicos y patrimoniales están al servicio de la Federación Estatal.

Las necesidades en nuestra Federación son muy amplias y los medios económicos son limitados, y a

ellos han de sujetarse las decisiones políticas y estratégicas en el contexto de una acción prudente y equilibrada.

La Federación se debe regular por el principio de la auto-financiación y del equilibrio presupuestario.

Todas las organizaciones con capacidad de gestión económica deberán llevar una contabilidad adecuada, limitando su actividad a la que le permitan sus ingresos estables o razonablemente esperados.

La Comisión Ejecutiva Federal realizará con carácter anual un informe externo de revisión de los procedimientos y funcionamiento económico-administrativo. Cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma deberán realizar con carácter anual un informe similar al de la Comisión Ejecutiva Federal, consolidado de revisión de los procedimientos y funcionamiento económico-administrativo, del cual dará traslado a la misma, antes del 30 de junio de cada año.

E. Patrimonio

El Patrimonio de la Federación está constituido por bienes, derechos y obligaciones.

- A. Bienes, son elementos que se encuentran al servicio de la actividad, como construcciones, mobiliario, maquinaria, elementos de transporte, equipos para procesos de información, cuentas bancarias, depósitos, imposiciones, etc.
- B. Derechos, nos estamos refiriendo a derechos surgidos a través de aplazamientos de cobro.
- C. Obligaciones, adquiridas con terceros, o con entidades financieras.

Desde la Federación Estatal se creará un inventario de Patrimonio de toda la Federación. Todas las Ejecutivas de las Federaciones de Comunidad Autónoma, enviarán a la Federación Estatal copia de las escrituras del bien a inventariar, así como el modelo cumplimentado enviado por la Federación Estatal, donde se requiere algunos conceptos que no se encuentra en las escrituras.

Como hemos detallado anteriormente el patrimonio está compuesto también por obligaciones, por lo que se considera la parte negativa del patrimonio, lo cual nos lleva a tener que inventariar la citada obligación contraída. La obligación puede ser financiera por lo que necesitaríamos copia del contrato contraído con la entidad financiera; o bien con terceros, pudiendo suscribirse a través de un contrato mercantil o privado, que tendría que ser enviada la copia a la Federación Estatal.

Si en cualquier momento se diese una baja o una modificación del bien, derecho u obligación inventariado, se comunicará inmediatamente a la Federación Estatal, a través del modelo anterior, o si se sustituye el contrato, por la nueva copia del mismo.

G Recursos de la Federación

Los organismos que integran la Federación se regirán en su funcionamiento económico por criterios basados en la correcta administración de los recursos y en función de los criterios federales que se establezcan, con el objetivo fundamental de lograr un equilibrio entre los gastos y los ingresos.

El necesario equilibrio presupuestario deberá tener en cuenta que ingresos tienen carácter regular y aquellos que tienen la consideración de extraordinarios.

El funcionamiento de nuestra estructura y de la actividad sindical debe sostenerse prioritariamente con los ingresos por cuotas.

La cuota es el elemento económico esencial del Sindicato. Es objetivo prioritario que cada afiliado pague su cuota como vínculo de unión y compromiso con la organización.

La Federación Estatal será la responsable de la gestión y elaboración de las nóminas de todas las personas adscritas a la Federación y asumirá todas las obligaciones fiscales y de seguridad social de la organización, repercutiendo a cada Federación de Comunidad Autónoma la parte que le corresponda en los costes de las nóminas de su ámbito.

Toda la factura que emita la Federación se ajustará a los requisitos exigidos en cada momento por la normativa vigente de aplicación. La numeración de las facturas tendrá que ser solicitada a la Comisión Ejecutiva Federal. A efectos de control interno, la Comisión Ejecutiva Federal llevará un Libro de Facturas con copia de las emitidas.

No se podrá emitir ninguna factura que no esté registrada en la contabilidad de la Federación, y que no lleve el número correspondiente.

Cualquier retribución que perciba el personal laboral, colaborador, liberado o dirigente del Sindicato, estará sujeta a las imputaciones fiscales y/o de seguridad social que legalmente correspondan.

Las cantidades que por cualquier concepto pudieran percibir los representantes de la Federación como consecuencia de su participación en cualquier órgano de gobierno, administración, consultivo o similar de entidades o instituciones de las que formen parte representando al sindicato serán entregadas íntegramente a la Federación por el perceptor. A todos los efectos, dichas cantidades tendrán la consideración de cuotas sindicales extraordinarias. La organización velará para que no exista perjuicio económico.

Las cuotas sindicales extraordinarias a que se refiere el párrafo anterior son independientes de cualesquiera otras que pudieran ser acordadas por los órganos competentes del sindicato en uso de sus facultades, y en modo alguno podrá, quien las percibió y entregó, pretender compensar o minorar con ellas cualesquiera otras cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, y de carácter general como específico, a cuya aportación pudiera estar obligado.

H Presupuestos

La Federación en todos sus ámbitos, debe regularse por el principio de la auto-financiación y del equilibrio presupuestario, limitando su actividad a la que le permitan sus ingresos estables o razonablemente esperados. La cuota es el elemento fundamental de nuestros presupuestos de ingresos. En todo caso debe cubrir suficientemente el mantenimiento de los gastos de estructura, en especial el de los costes de personal no adscritos a programas y el de mantenimiento de las sedes, así como la actividad sindical.

Todas las estructuras que componen la Federación deberán elaborar presupuestos anuales, que en ningún caso podrán ser deficitarios. Cuando por circunstancias especiales en la gestión económica se cerrara el ejercicio con déficit, en el presupuesto siguiente se planificará el equilibrio contable y económico, excepto que los fondos propios sean suficientes para asumir dicho déficit.

Cada Federación de Comunidad Autónoma elaborará su presupuesto anual, que será enviado a la Comisión Ejecutiva Federal, antes del 26 de octubre de cada año, que junto al de la Comisión Ejecutiva Federal, darán lugar al Presupuesto Consolidado de la Federación, Federación de Industria, que se enviará a la Comisión de Control Económico Confederal, antes del 30 de octubre del mismo año.

El presupuesto se deberá revisar semestralmente, tanto el de las Federaciones de Comunidad Autónoma, como el de la Comisión Ejecutiva Federal, para comprobar el cumplimiento del mismo, y poder actuar sobre las desviaciones si las hubiera.

En la elaboración de los Presupuestos las Federaciones de Comunidad Autónoma y la Comisión Ejecutiva Federal, tendrán en cuenta, en la medida de sus posibilidades la idoneidad de realizar o destinar parte de sus ingresos, ayudas sociales, humanitarias y solidarias, prioritariamente destinadas a los afiliados/as.

I Organización del Registro interno y de Sociedades

Las Resoluciones del Congreso Federal en materia de Organización, Administración y Servicios obligan a todas las Federaciones y que las actividades de servicios que se realicen lo sean en el marco de transparencia, eficacia para nuestros afiliados y solvencia económica del servicio que se ofrece.

En ocasiones los servicios que promovemos desde la Federación se desarrollan a través de entidades externas. Estas entidades pueden ser no lucrativas, mercantiles participadas o propiedad de la misma.

La constitución de una empresa, fundación o asociación por una Federación de Comunidad Autónoma, debe estar autorizada por la Comisión Ejecutiva Federal y sometida a oportunidad, rigor y transparencia. En todo caso su constitución debe fundamentarse con relación a la actividad sindical, según están descritas en los Estatutos y Resoluciones del Congreso Federal y Confederal de la Unión General de Trabajadores.

Para garantizar la transparencia y el control de estas actividades se establece un Registro con carácter interno, que recogerá cuantas iniciativas se hayan constituido o se constituyan, que ámbito tienen y sigan en funcionamiento. El Registro recibirá la información correspondiente a través de las Comisiones Ejecutivas de la Comunidad Autónoma y de la propia CEF.

Las Federaciones Comunidad Autónoma y las entidades correspondientes están obligadas a remitir para su depósito en dicho registro, copia de toda la documentación jurídica:

- Copia de escritura (en su caso), o documento de constitución (acta y estatutos) de la entidad correspondiente.
- Copia de escrituras o documentos que acrediten modificaciones relativas a la composición de sus órganos de gobierno, cuantía o composición del capital (en su caso), actividad desarrollada y domicilio.
- Copia de escritura de Poder (en su caso).
- Contratos suscritos tanto por la Federación Estatal como las Federaciones de Comunidad Autónoma con sus proveedores, o con técnicos externos, abogados economistas, cualquier profesional que sea suministrador de bienes y servicios.

En relación a la documentación económica:

- Copia de los contratos con los números de las cuentas corrientes, depósitos, imposiciones, así como copia de notificaciones no habituales que impliquen en general obligaciones económicas para la Federación (pólizas de crédito, créditos hipotecarios etc.).
- Copia de las cuentas anuales, así como Informe de Auditoría Externa o en su defecto el Informe de Procedimientos Acordados Externo y de las declaraciones fiscales tanto las trimestrales como las anuales.
- Copia de la/s concesión/es de la/s Subvención/es recibida/s que alcanzará tanto a la/s de ámbito Estatal, como autonómico o inferior, y cualquier modificación/es que se pudiera producir a lo largo de la vigencia de la misma/s, así como cualquier acuerdo/s de subcontratación que se pudiera suscribir.

Y en general cuanta documentación sea necesaria o resulte conveniente para que desde la Comisión Ejecutiva Federal se disponga en todo momento de una visión por completo actualizada, tanto de la realidad jurídica como económica y fiscal de la Comisión Ejecutiva de las Comunidades Autónomas y de la propia Ejecutiva Federal así como de la/s entidad/es de nueva creación o que realizan una actividad de colaboración con nosotros.

El Registro Federal de Recursos será actualizado por las respectivas Comisión Ejecutivas, para conocimiento del Comité Federal, tal y como establecen las Resoluciones Confederales, una vez al año.

VI.-FUNDACIONES Y/O ENTIDADES

La Federación está presente en distintas Fundaciones de carácter Estatal, por lo que se mantendrá para su coordinación e información del funcionamiento de las mismas reuniones anuales con las Federaciones de Comunidad Autónoma.

En relación a las fundaciones bajo el ámbito de la Federación, éstas desarrollarán su actividad de acuerdo con los objetivos que insta la CEF, con criterios de solvencia económica. Se respetará la autonomía de funcionamiento establecida por sus órganos rectores o patronatos.

A.-Fundación AG-Fitel

El objetivo de la Fundación es fomentar la reflexión y el debate sobre cuestiones sociales, económicas, tecnológicas y medioambientales en el ámbito de la Sociedad, haciendo especial hincapié en los temas relacionados con los sectores de la Federación. Asimismo, la Fundación AG-FITEL es un vehículo generador de propuestas y alternativas y un apoyo de expresiones artísticas y culturales de todo tipo y especialmente de aquellas relacionadas con el mundo del trabajo.

AG-FITEL podrá establecer acuerdos de colaboración con otras Fundaciones y Entidades que puedan compartir objetivos comunes.

AG-FITEL será la responsable de constituir y gestionar el Archivo Histórico de la Federación. La Fundación asegurará la correcta conservación de toda la documentación que se le facilite y realizará una correcta difusión de la misma cuando le sea solicitado.

152

Objetivo fundamental de la Fundación será la promoción y difusión de la Historia del Trabajo, el impulso de la creación artística vinculada al mundo del trabajo, el apoyo a la investigación, innovación y desarrollo de nuevas tecnologías.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal integran el Patronato de la Fundación AG-FITEL. Se creará un órgano informativo y consultivo con la participación de los Secretarios Generales de las Federaciones de Comunidad Autónoma.

La Fundación AG-Fitel cuenta con un Patronato de Honor compuesto por entidades y personas de relevancia que aportarán ideas, experiencia y recursos al desarrollo de la misma.

La Comisión Ejecutiva Federal aprobará los contenidos y la programación que los órganos de gestión ejecutiva de la Fundación tendrán que llevar a cabo, para cumplir los objetivos sociales de AG-FITEL, previa información a los miembros del Patronato de Honor de la misma.

La Fundación AG-Fitel cuenta con un Consejo Asesor en el que personas de prestigio y reconocimiento en las áreas de actividad que desarrolla la Fundación aportan la experiencia y el conocimiento para ayudar en las tareas que desarrolla la Institución.

B.- Fundación FESSIA

La Fundación FESSIA es uno de los instrumentos de formación de la Federación. Es fundamental que en el plazo más breve posible, se adapte para afrontar la impartición de la formación estratégica de los sectores que se decida, así como desarrollar itinerarios formativos que faciliten a los trabajadores/as el acceso al reconocimiento de su formación y experiencia laboral y a los Certificados de Profesionalidad de

las familias formativas de los sectores que se decida. Para ello debemos dotar a FESSIA de los Instrumentos adecuados.

FESSIA cuenta con un instrumento básico para alcanzar la consecución de los objetivos marcados hasta el momento en materia de Formación Profesional para el Empleo, la aplicación informática de gestión de la formación en el entorno web denominada FORMAE, que hasta ahora ha garantizado el cumplimiento de las condiciones de realización y de control de las subvenciones, así como las exigencias de calidad y eficiencia de la realización de los planes de formación.

FESSIA tiene certificado, desde 2009, su Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, según la Norma ISO9001:2008, Norma ISO 14001:2004 y el estándar de OHSAS 18001: 2007, respectivamente, por la Lloyd's Register Quality Assurance Limited.

El alcance del sistema se circunscribe a las actividades que emanen de la decisión del Patronato.

C.-Empresas y Entidades Colaboradoras

Se realizará un registro de todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, entidades de servicios o cualquier otro tipo de entidad mercantil, en las que participe UGT-FICA a nivel federal.

Cuando las empresas estén participadas mayoritariamente por la Organización, se facilitará a la CEF, todos los datos relativos a la misma, y se remitirán anualmente, los resultados económicos de las mismas y el informe de auditoría externa.

La Constitución de cualquier nueva entidad mercantil o la participación accionarial en entidades mercantiles externas a la Organización, tendrá que contar con la autorización expresa de la CEF.

D.-Gabinetes

La actual crisis económica y las modificaciones en la normativa laboral hacen que sea precisa una mayor coordinación y colaboración entre los Departamentos Técnicos de las distintas Federaciones de la Federación, con el fin de que los planteamientos a realizar sean homogéneos y, por otra parte, que no se dupliquen esfuerzos y recursos.

Por ello, es imprescindible que cuando una determinada cuestión trascienda el ámbito de una Comunidad Autónoma, o se prevea que su tratamiento habrá de realizarse en el ámbito estatal, la Comisión Ejecutiva Federal deberá contar con la información suficiente, así como con la documentación necesaria, desde el inicio del proceso.

NORMATIVA INTERNA

Resoluciones del Congreso Constituyente



I.-ÓRGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL

A.-EL CONGRESO

Normas Generales

Capítulo I

Naturaleza y funciones

Art. 1. El Congreso es el órgano supremo de la Federación. Establece las políticas a desarrollar. Elige a los órganos de dirección, garantías y control de la Organización (Comisión Ejecutiva, Comisión de Garantías y Comisión de Control Económico), valora la gestión de éstos junto con la del Comité Federal y toma postura sobre la misma. También elige a los miembros que representan a la Federación en el Comité Confederal.

Capítulo II

Convocatoria y plazos para la celebración del Congreso

Art. 2. Los Congresos deben ser convocados por el Comité correspondiente. Si no hubiera Comité constituido, el Congreso será convocado por la Comisión Ejecutiva de ámbito superior, que supervisará el proceso dando la información y divulgación pertinente.

Art. 3. Entre la convocatoria del Congreso y su celebración debe mediar el tiempo suficiente, al menos seis semanas, para que se produzca el proceso de congresos en los ámbitos inferiores de la organización correspondiente.

Art. 4. Los Congresos donde se elijan delegados a un Congreso de ámbito superior, tendrán como fecha límite de celebración hasta tres días antes de la fecha establecida para el inicio del Congreso de ámbito superior.

Art.5. Los Congresos Ordinarios en las Federaciones de Comunidad Autónoma, a todos los niveles, se celebrarán cada cuatro años.

Los Congreso Ordinarios de las estructuras de ámbito inferior se celebrarán en las fechas aprobadas por las Federaciones en sus respectivos Comités, dentro de los plazos temporales que se fijen en la convocatoria del Congreso Confederal.

Capítulo III

Asignación de delegados a las organizaciones que concurran a un Congreso

Art. 6. 1. El Comité que convoque el Congreso fijará el número de delegados que lo componen. No es obligatorio asignar un número mínimo de delegados para cada organización convocada al Congreso, ya que la obtención de delegados por las diferentes listas que pudieran presentarse, está sujeta a que el número de delegados a elegir así lo permita.

2.-En los Congresos para la elección de delegados al Congreso Confederal, el número de delegados de pleno derecho que componen el Congreso será de, al menos, tres veces el número de delegados a elegir.

3.-Para los Congresos de ámbito inferior al mencionado en el punto anterior, se podrá asignar un número menor de delegados de pleno derecho, siempre que se garantice, al menos, dos veces el número de delegados a elegir.

Art. 7. El Congreso estará compuesto de delegados elegidos por las Federaciones de Comunidad Autónoma. Cada organismo convocado al Congreso estará representado por un número de delegados en proporción directa a las cuotas pagadas por aquellas al Servicio Confederal Administrativo, según la Certificación emitida por este organismo. En todo caso, se garantizará la participación de un delegado por cada uno de los organismos convocados al Congreso que no hayan obtenido representación en la asignación proporcional de delegados.

Capítulo IV

Presentación de listas, votación y atribución de delegados

Art. 8. Los delegados se elegirán democráticamente en el Congreso correspondiente. Tendrán la condición de elegibles como delegados los afiliados que acrediten en la fecha de la elección, al menos, dos años de afiliación ininterrumpida a UGT y estar al corriente de pago de su cuota sindical.

Art. 9. 1. Con el objeto de avanzar en la participación igualitaria de afiliados y afiliadas en todas las tareas del Sindicato, las listas de delegados a los Congresos estarán compuestas por hombres y mujeres colocados en el orden que garantice la elección de los porcentajes estipulados para personas de ambos sexos.

2.-Las Federaciones de Comunidad Autónoma deberán presentar, en sus Congresos, listas con un número de delegados y delegadas equivalente al porcentaje de sus afiliados y afiliadas. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje.

Art. 10. En los Congresos tendrán derecho a voz y voto los delegados elegidos. Los miembros de la Comisión Ejecutiva, Comisión de Garantías y Comisión de Control Económico de la organización u organismo que celebre el Congreso no podrán ser elegidos como delegados a su propio Congreso. No obstante, serán acreditados como miembros del Congreso y tendrán derecho a voz en el mismo y a ser elegibles como delegados a Congresos de ámbito superior siempre que reúnan las condiciones exigidas.

Art. 11. 1. Cada lista contendrá tantos candidatos como puestos a cubrir y un número mínimo de suplentes equivalente al veinticinco por ciento y un máximo del 100% de la delegación. Deberá ir avalada por el quince por ciento de los delegados con derecho a voto.

2.-Cada delegado podrá avalar una sola lista. Cuando un delegado avale más de una lista, su aval se considerará nulo en todas aquellas en las que figure. Si este supuesto originara la falta de avales suficientes, la Mesa del Congreso dará la oportunidad a la candidatura afectada de conseguir los avales necesarios.

3.-La Mesa del Congreso deberá comprobar que cada lista reúne los requisitos exigidos, antes de proceder a proclamar las listas aceptadas.

4.-En el caso de que se proclame más de una lista, podrán optar al reparto de delegados aquellas listas que obtengan, como mínimo, el veinticinco por ciento de los votos emitidos.

Art. 12. 1. La elección de los delegados se hará en votación secreta, independientemente de que se presenten una o varias listas, por el sistema proporcional en listas completas, cerradas y bloqueadas.

2.-Una vez realizada la votación, la Mesa del Congreso asistida por un representante de cada lista proclamada, procederá al escrutinio de los votos.

3.-En primer lugar establecerá el número de votos emitidos, que será la suma de los votos válidos a las listas más los votos nulos y los votos en blanco. A continuación, se verificará qué listas cumplen con el

requisito de obtener el veinticinco por ciento como mínimo de los votos emitidos. Finalmente, procederá a la asignación de los delegados a elegir, repartiéndolos proporcionalmente al número de votos válidos obtenidos por cada lista que haya alcanzado el mínimo de votos emitidos requerido. A los delegados elegidos les corresponderán los suplentes de sus respectivas listas.

4.-En caso de empate, el delegado se asignará a la candidatura más votada entre las que hayan obtenido el mismo resto. De persistir el empate, el delegado se asignará al candidato con mayor antigüedad en UGT.

Capítulo V

Acreditación de delegados al Congreso y reclamaciones

Art. 13. El Presidente y el Secretario de Actas del Congreso que elija a los delegados al Congreso de ámbito superior, deberán certificar a través del Acta de Elección de Delegados, quiénes han sido elegidos como delegados titulares y suplentes.

Art. 14. 1. El Acta de Elección se atenderá al modelo reglamentario que figura en el Anexo. Deberán rellenarse todos los datos requeridos y será firmada por el Presidente y el Secretario de Actas del Congreso correspondiente.

2.-El Acta de Elección se cumplimentará por la Comisión Ejecutiva de la organización que celebra el Congreso y se enviará inmediatamente, por correo certificado con acuse de recibo u otro medio que garantice su entrega, a la Comisión Ejecutiva que convoca el Congreso principal. En caso de que no hubiera garantías de que el Acta de Elección llegará a tiempo dentro de las fechas previstas en el calendario de Congresos, se le entregará ésta en mano a su destinatario que firmará un recibí.

Art. 15. 1. Junto con el Acta de Elección, se adjuntarán las reclamaciones existentes contra la elección de delegados, que deberán hacerse por escrito y estar suficientemente detalladas y motivadas.

2.-Las reclamaciones, para tener validez, deberán presentarse ante la Mesa del Congreso que se impugna. La Mesa deberá hacerse cargo de los escritos de impugnación, registrarlos en el Acta del Congreso y pronunciarse además de entregarlos, para su trámite, a la Comisión Ejecutiva.

Art. 16. 1. La sustitución de un delegado titular deberá comunicarse mediante escrito motivado, adjuntándose la renuncia expresa y firmada del delegado sustituido.

2.-La renuncia se enviará con la máxima antelación posible, por la Comisión Ejecutiva del organismo que lo eligió, a la Comisión Ejecutiva de la organización u organismo que celebra el Congreso. La sustitución podrá ser realizada hasta el momento en que sean acreditados los delegados por la Comisión de Verificación de Credenciales.

ANEXO

ACTA DE ELECCIÓN DE DELEGADOS AL _____ CONGRESO

_____ A CELEBRAR EN _____ DEL ___ AL ___ DE ___ DE ___

El Presidente, (1) _____ y el Secretario de Actas, (1)

_____, del Congreso (2)

_____ de la (3) _____, celebrado en (4)

_____ el día _____ del mes de _____ de _____,

CERTIFICAN

La elección democrática de (5) ___ afiliados como Delegados Titulares al ___ CONGRESO (2) _____, y de (5) _____ Suplentes, que corresponden a esta Organización, según la relación que se detalla en el Anexo que es parte integrante de esta Certificación, que se firma y sella en todas sus páginas.

El Presidente (1)

El Secretario de Actas (1)

Firma

Firma

B.-EL COMITÉ

Normas Generales

Capítulo I

Naturaleza del órgano y participación en el mismo

Art. 1. 1. El Comité es el órgano supremo de la Federación entre Congresos. Asegura la participación de los organismos que conforman la Federación en la dirección del Sindicato y garantiza el control de la gestión de la Comisión Ejecutiva. Desarrolla las funciones que le otorgan los Estatutos y, Normas o Reglamentos e impulsa la aplicación de las Resoluciones de los Congresos.

En aquellas situaciones en las que no se puedan constituir comités, se establecerán en los estatutos y/o normas de ámbito superior los criterios para organizar la participación de los afiliados en la elección de delegados a los congresos y para la elección de los miembros del comité de dicho ámbito.

En última instancia la comisión ejecutiva de la Federación Estatal será la responsable de que se cumpla este principio.

El reglamento de las Asambleas lo aprueba el congreso de ámbito superior.

2.-La duración de funciones del Comité va de Congreso Ordinario a Congreso Ordinario. El Comité elabora y aprueba su Reglamento de Funcionamiento, que responderá básicamente al recogido en las presentes Normas.

Art. 2. 1. Podrán contar con representantes de pleno derecho en el Comité, aquellas organizaciones que cumplan con las garantías democráticas básicas: reuniones periódicas de su Comisión Ejecutiva, celebración reglamentaria del Comité y debate, por éste, del Informe de Situación que presenta la Comisión Ejecutiva y celebración de los Congresos.

En aquellos casos en que por decisión congresual, la gestión de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales e Insulares, la realiza la comisión ejecutiva del ámbito superior, las secciones sindicales y los afiliados del territorio elegirán en la asamblea general a sus representantes de pleno derecho en el Comité.

La Asamblea General tendrá las funciones de un comité, tanto para la elección de representantes de su ámbito para participar en ámbitos superiores, como para controlar y fiscalizar la labor del responsable o los responsables ejecutivos elegidos en el congreso. Su composición, funcionamiento y competencias se regularán en las Resoluciones de Comunidad Autónoma.

2.-Los organismos que incumplan estos requisitos democráticos básicos, no podrán mantener representantes de pleno derecho en el Comité. La Comisión Ejecutiva del ámbito del Comité podrá exigir en todo

momento a las organizaciones que acrediten el cumplimiento de los requisitos referidos, informando al Comité en el caso de que no se cumplan.

Capítulo II

Elección de miembros al Comité y suplencias al mismo

Art. 3. 1. Los miembros de pleno derecho que componen el Comité serán elegidos por el Congreso o Conferencia del organismo a la que representan. Se elegirán, al menos, tantos suplentes como miembros titulares correspondan.

2.-Los organismos que elijan miembros al Comité, deberán enviar a la Comisión Ejecutiva del ámbito correspondiente al mismo, el Acta de Elección de los representantes elegidos, certificada por el Presidente y el Secretario de Actas del Congreso que les eligió.

Art. 4. 1. Para ser elegible como miembro del Comité es necesario acreditar a la fecha de la elección una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años en el caso del Comité Federal, y de, al menos, dos años para el resto de los Comités.

2.-La elección se hará por voto mayoritario mediante listas completas, cerradas y bloqueadas. Cuando para la elección de delegados y delegadas al Comité se proclame más de una lista, podrán optar al reparto las listas que obtengan, al menos, el veinticinco por ciento de los votos emitidos. En el supuesto de que más de una lista cumpliera este requisito, las personas a elegir se asignarán proporcionalmente a los votos válidos obtenidos por la lista mayoritaria, y en el caso de la minoritaria como máximo el veinticinco por ciento.

Art. 5. 1. Para la presentación de listas y elección de miembros al Comité, las Federaciones de Comunidad Autónoma y los Sectores cumplirán, por analogía, lo dispuesto para la elaboración de listas y elección de delegados a los Congresos.

2.-La representación de cada Federación en el Comité, será proporcional a su número de afiliados y afiliadas y de los sectores como se establezca en Estatutos. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje y para aquellas que no alcancen el 40% se incrementará el porcentaje de sexo que no lo alcance en un 10%. Esta cuota de género operará obligatoriamente para la Ejecutiva Federal y para la Representación al Comité Confederal. En los ámbitos inferiores atendiendo a las dificultades afiliativas que pudiesen surgir, se contemplarán las posibilidades de su cumplimiento. En el cálculo resultante de la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados). Asimismo el conjunto de la Federación establecerá sistemas de participación en todos los niveles que fomenten la presencia de afiliados y afiliadas menores de 35 años.

Art. 6. 1. Las ausencias de un miembro titular serán cubiertas automáticamente empezando por el primero en orden y mismo sexo de la relación de suplentes, siempre que sea necesario para garantizar el porcentaje de representación de género, no obstante cuando se produzcan vacantes de los titulares en el Comité Federal, éstas serán cubiertas por los Comités o Plenos Sectores de los organismos a quien representen de entre sus afiliados que cumplan los requisitos establecidos para ser miembros del Comité Federal.

2.-Los miembros natos del Comité (miembros de la Comisión Ejecutiva y Secretarios Generales de las Organizaciones) no podrán ser sustituidos en sus ausencias de las reuniones. Pierden su condición de miembros del Comité cuando cesan en su responsabilidad. Los miembros del Comité en representación de los órganos Federales perderán su derecho de asistencia al Comité en el momento que cesen en su responsabilidad en el correspondiente órgano.

3.-Todos los delegados titulares, así como los suplentes, miembros del Comité Federal, además de facilitar su domicilio particular, a efectos de comunicaciones deberán aportar su correo electrónico, en adelante podrán recibir por este medio las comunicaciones, actas, citaciones, etc.

Capítulo III

Constitución del Comité y régimen de reuniones

Art. 7. El Comité, en la primera reunión que celebre, procederá a constituirse reglamentariamente de acuerdo con las acreditaciones emitidas por la Comisión Ejecutiva de su ámbito, que deberá comprobar que todos los miembros que componen el Comité cumplen los requisitos exigidos para su elección. En su primera reunión del Comité Federal, se podrán adaptar los miembros al mismo en función de la nueva realidad existentes en las Comunidades Autónomas y Sectores después de la celebración de sus Congresos.

Art. 8. El Comité se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario. Se reunirá de manera extraordinaria cuando lo estime necesario la Comisión Ejecutiva o lo solicite el propio Comité por mayoría absoluta de sus miembros de pleno derecho.

Capítulo IV

Funciones del Comité

Art. 9. El Comité conocerá y debatirá el Informe Anual de Situación política y económica coyuntural, que expondrá verbalmente la Comisión Ejecutiva Federal. También se analizará la situación de la organización, así como la aprobación y evolución de los planes de trabajo, así como los Informes Anuales de la Comisión de Control Económico y de la Comisión de Garantías Federal.

Art. 10. En el último trimestre del año, el Comité deberá aprobar el Presupuesto de su ámbito de actuación para el ejercicio del año natural siguiente. De no ser así, se procederá a la prórroga del presupuesto vigente.

162

Art. 11.- El Comité será informado periódicamente por la Comisión Ejecutiva de los nombramientos de representación institucional que le corresponda realizar, tanto en el ámbito nacional como internacional, así como de las y los delegados que representan a la organización en organismos sindicales supranacionales.

Art. 12. 1. El Comité cubrirá las vacantes que se produzcan en la Comisión Ejecutiva, Comisión de Garantías y Comisión de Control Económico, así como en otros órganos elegidos por el Congreso o entre las personas elegidas por éste, en el caso de las Secretarías Sectoriales, tras la celebración del Pleno Sectorial correspondiente.

2.-Las dimisiones, para ser consideradas vacantes, deberán hacerse por escrito ante la Comisión Ejecutiva correspondiente.

3.-Las vacantes deberán cubrirse en el primer Comité que se celebre desde que se produjeron. Deberá anunciarse la cobertura de la vacante en el orden del día, se empleará la votación secreta y el candidato, para ser elegido, necesitará el voto favorable de la mayoría de dos tercios de los miembros del Comité.

Art. 13. 1. El Comité podrá separar de su cargo a los miembros de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Económico, así como de otros órganos o personas elegidas por el Congreso.

2.-Será necesario anunciar la separación del cargo en el orden del día, deberá producirse un debate para argumentar la separación y se empleará la votación secreta.

3.- En el caso de separación de miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Económico, se exigirá el voto favorable de dos tercios de los miembros del Comité. En el resto de los casos será necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del Comité.

4.-Si la separación afecta a la Secretaría General o a más de la mitad de los miembros de la Comisión Ejecutiva, el Comité procederá en el acto a elegir una Comisión Gestora y a convocar un Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.

5.-Si la separación afecta a algún titular de la representación del Organismo en el Comité de ámbito superior, el mismo Comité deberá cubrir automáticamente la vacante generada, que no podrá ser cubierta por la lista de suplentes.

Capítulo V

Composición del Comité

Art. 14. 1. El Comité tendrá una composición que establezca una relación adecuada entre el número de miembros de la Comisión Ejecutiva y los miembros que controlan su actuación. Por tanto, el número de miembros de pleno derecho del Comité (sin contar los miembros de la Comisión Ejecutiva) será de, al menos, tres veces el número de miembros de la Comisión Ejecutiva correspondiente.

2.-Los miembros de la Comisión Ejecutiva y los Secretarios Generales de los Organismos, serán miembros natos del Comité.

Art. 15. Estará compuesto por miembros elegidos por las Federaciones de Comunidad Autónoma, los Sectores la Comisión Ejecutiva, los componentes de las Comisiones de Garantías y de Control Económico, el máximo responsable de la ATP, de la ATC y de cada uno de los Departamentos constituidos y los Presidentes de las Comisiones Gestoras que sustituyen temporalmente al Secretario General de la Federación de Comunidad Autónoma.

C.-LA COMISIÓN EJECUTIVA

163

Normas Generales

Capítulo I

Naturaleza y composición

Art. 1. 1. La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección permanente de la Federación.

2.-Es elegida en el Congreso, órgano al que rinde cuentas de su gestión y controlada en su actuación por el Comité.

3.-La Comisión Ejecutiva se dotará de un Reglamento de Funcionamiento, donde se recogerá la periodicidad de sus reuniones, el régimen de adopción de acuerdos y la asignación de tareas a sus miembros.

Art. 2. 1. La composición de la Comisión Ejecutiva debe responder a las tareas que ésta tenga que desarrollar. Cada miembro de la Comisión Ejecutiva tendrá asignados cometidos concretos. Sus funciones están orientadas y adecuadas al desarrollo de las tareas en el ámbito interno de la Organización, y a las actuaciones derivadas de la acción externa del Sindicato.

Para ser elegible como miembro de la Comisión Ejecutiva Federal, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a la UGT de, al menos, cuatro (4) años. Los cargos de la Comisión Ejecutiva Federal son incompatibles con cualquier otro cargo electo de la UGT y con cualquier cargo público. Para el resto de organismos, se tendrá que contar con la expresa autorización de la Comisión Ejecutiva.

Las comisiones ejecutivas serán las responsables de garantizar la participación democrática de los afiliados de su ámbito en los órganos establecidos: Congresos, Comités y Asambleas Generales, aplicando los Estatutos y Normas aprobados por los Congresos.

2.-En cuanto a los miembros que la componen, es recomendable establecer un número suficiente que permita abordar más fácilmente todas las tareas asignadas y que garantice la necesaria pluralidad en los debates antes de la toma de decisiones.

SECCIÓN PRIMERA

Elección de la Comisión Ejecutiva

Art. 3. 1. La Comisión Ejecutiva será elegida mediante el sistema mayoritario, en votación individual y secreta, por los delegados del Congreso. Las listas serán completas, cerradas y bloqueadas.

2.-Las candidaturas deberán estar avaladas por, al menos, el quince por ciento de los delegados, con derecho a voto, del Congreso.

3.-La elección se hará por mayoría simple de los votos válidos emitidos. En caso de concurrencia de listas, el conjunto de los puestos a cubrir será para la lista más votada. En caso de empate se repetirá la votación.

Art. 4. Serán elegibles los afiliados que a la fecha de la elección acrediten una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años en el caso de la Comisión Ejecutiva Federal, y de, al menos, dos años para el resto de las Comisiones Ejecutivas.

SECCIÓN SEGUNDA

Separación de miembros de la Comisión Ejecutiva

Art. 5. 1. La Comisión Ejecutiva podrá tomar en su seno, por mayoría de dos tercios de sus miembros, la Resolución de separar cautelarmente de sus funciones a alguno de sus miembros. Esta Resolución deberá ser ratificada por el Comité que, convocado por la Comisión Ejecutiva, se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo la separación. Durante dicho período el miembro o miembros separados cautelarmente de sus funciones perderán el derecho a la asistencia a las reuniones de la Comisión Ejecutiva.

2.-La Resolución de la Comisión Ejecutiva se considerará rechazada si obtiene, en votación ordinaria, los votos en contra de la mayoría de dos tercios de los miembros del Comité con derecho a voto en ese trámite. Los miembros de la Comisión Ejecutiva no tendrán derecho a voto cuando el Comité se pronuncie sobre su Resolución.

3.-Si la Resolución es rechazada, la Comisión Ejecutiva queda desautorizada y cesará automáticamente en sus funciones. El Comité elegirá en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.

Art. 6. 1. Los miembros de la Comisión Ejecutiva podrán ser separados de su cargo por el Comité. La propuesta de separación debe anunciarse en el orden del día del Comité, se abrirá un debate en el Comité para argumentar los motivos que originan la propuesta de separación, y se tomará la decisión mediante votación secreta, siendo necesario el voto favorable a la propuesta de separación de la mayoría de dos tercios de los miembros del Comité.

2.-Si la separación afecta a la Secretaría General o a más de la mitad de los miembros de la Comisión Ejecutiva, el Comité elegirá en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.

SECCIÓN TERCERA

Vacantes en la Comisión Ejecutiva

Art. 7. 1. Si en una Comisión Ejecutiva quedara vacante la Secretaría General, el resto de sus miembros convocará el Comité que se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo el hecho.

2.-El Comité podrá cubrir la vacante, mediante votación secreta, con el voto favorable al candidato de dos tercios de sus miembros. Si no se logra cubrir la vacante, el Comité elegirá en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.

Art. 8. 1. Cuando en una Comisión Ejecutiva quedara vacante más del cincuenta por ciento de sus miembros, el resto de miembros de la Comisión Ejecutiva convocará el Comité que se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo el hecho.

2.-El Comité podrá cubrir las vacantes, mediante votación secreta, con el voto favorable a los candidatos de la mayoría de dos tercios de sus miembros. Si no se logra cubrir más del cincuenta por ciento de los miembros de la Comisión Ejecutiva, el Comité elegirá en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.

Art. 9. 1. Las vacantes producidas en una Comisión Ejecutiva deberán cubrirse en el primer Comité que se celebre desde que se produjo el hecho. En el caso de que por la Comisión Ejecutiva se tomara la decisión de no cubrir las vacantes existentes en el seno de la misma, dicha decisión deberá ser tomada por la mayoría de dos tercios de los miembros de la Ejecutiva y posteriormente deberá ser ratificada en Comité.

2.-Las vacantes deberán anunciarse en el orden del día del Comité y se cubrirán mediante votación secreta, siendo necesario el voto favorable a los candidatos de la mayoría de dos tercios de los miembros del Comité.

165

Capítulo II

Funcionamiento interno de la Comisión Ejecutiva

Art. 10. 1. La Comisión Ejecutiva se reúne con carácter ordinario como mínimo una vez al mes, siendo lo deseable establecer reuniones semanales. Será convocada por la Secretaría General o por la Secretaría de Organización o, en su defecto, por la mitad más uno de sus miembros.

2.-Los miembros de la Comisión Ejecutiva tienen la obligación de acudir a las reuniones. Las ausencias serán debidamente justificadas.

Art. 11. 1. El orden del día será elaborado por la Secretaría de Organización encargada de esta tarea y ratificado por la Secretaría General.

2.-Los miembros de la Comisión Ejecutiva tienen derecho a que se incluya en el orden del día algún punto de su interés. Deberán solicitarlo con tiempo suficiente, salvo que se trate de un asunto urgente.

3.-En sus reuniones ordinarias, la Comisión Ejecutiva analizará los resultados electorales y de afiliación, así como el funcionamiento del Comité Electoral. Impulsará las medidas necesarias para garantizar la obtención de los niveles de representación y de afiliación fijados por los Congresos.

Art. 12. De las reuniones de la Comisión Ejecutiva se levantará acta. La elaboración de las actas será responsabilidad de un miembro de la Comisión Ejecutiva, designado específicamente para ello. Las actas serán firmadas por el Secretario de Actas y por el Secretario General y se incluirán en un Libro de Actas que llevará la Comisión Ejecutiva.

Art. 13. 1. La reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva será convocada con, al menos, veinticuatro horas de antelación, comunicando a sus miembros el orden del día correspondiente, la hora y el lugar de celebración. Al inicio de la reunión se someterá a aprobación el orden del día, y a continuación se dará lectura al acta de la reunión anterior pasándose, seguidamente, a su aprobación.

2.-En las reuniones extraordinarias, el orden del día, la hora y el lugar de celebración, serán comunicados a los miembros de la Comisión Ejecutiva con la máxima antelación posible en función del carácter urgente de la convocatoria.

Art. 14. 1. Las deliberaciones de la Comisión Ejecutiva son secretas. Se hará constar en el acta los votos particulares que hubiese sobre los acuerdos adoptados.

2.-Para que los acuerdos de la Comisión Ejecutiva sean válidos, se requiere que todos sus miembros hayan sido convocados a la reunión y que haya mayoría absoluta al inicio de la misma.

Art. 15. 1. Los acuerdos de la Comisión Ejecutiva se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes en la reunión. En caso de empate, se procederá a otra votación. Si se produjera un nuevo empate, decidirá el voto de calidad del Secretario General.

2.-Los acuerdos tomados por la Comisión Ejecutiva vinculan a todos sus miembros que deben respetarlos, defenderlos, cumplirlos y hacerlos cumplir. Si se vulnera un acuerdo tomado por la Comisión Ejecutiva, por parte de alguno de sus miembros, la Comisión Ejecutiva valorará la entidad del incumplimiento y decidirá, por mayoría simple, si solicita la dimisión de quien transgredió el acuerdo.

Art. 16. 1. Todo acuerdo que suponga un desembolso económico, se someterá a la Comisión Ejecutiva para su aprobación a partir de un importe que establezca esta Comisión Ejecutiva en su Reglamento de Funcionamiento.

2.-El desarrollo y aplicación concreta de los programas de contenido económico será aprobado y controlado periódicamente por la Comisión Ejecutiva.

Art. 17. 1. La Comisión Ejecutiva asignará a cada uno de sus miembros tareas concretas a desarrollar. La coordinación de los miembros de la Comisión Ejecutiva la ejercerá la Secretaría General o el miembro de la Comisión Ejecutiva en quién ésta delegue.

2.-La Comisión Ejecutiva podrá nombrar en su seno Comisiones restringidas para abordar asuntos concretos y formar las Comisiones Asesoras que estime conveniente, incluso con miembros que no pertenezcan a la Comisión Ejecutiva.

Art. 18. Los nombramientos y ceses de los responsables de aquellos organismos -Institutos, Fundaciones, órganos institucionales, y otros- cuya competencia corresponde a la Comisión Ejecutiva deberán ser aprobados por ésta.

Art. 19. La Comisión Ejecutiva elaborará anualmente un Programa de Actividades y Objetivos, estableciendo un Presupuesto para su cumplimiento. El Programa y el Presupuesto se aprobarán por la Comisión Ejecutiva y se incluirán en los Presupuestos anuales que debe aprobar el Comité.

D.-LAS COMISIONES GESTORAS

Art. 1. Las Comisiones Gestoras que se elijan o se nombren para sustituir transitoriamente a una Comisión Ejecutiva, tendrán limitada su actuación a un período máximo de 4 meses hasta la celebración del Congreso Extraordinario u Ordinario. A criterio de la Comisión Ejecutiva de ámbito superior cuando las circunstancias lo requieran, de forma fundamentada y de manera excepcional se podrá prolongar su actuación. Los plazos de actuación de las Comisiones Gestoras no podrán sobrepasar la fecha de celebración del Congreso Ordinario.

Art. 2.1 La Comisión Gestora que sustituya transitoriamente a una Comisión Ejecutiva, deberá ser elegida, en votación secreta, por el Comité de la organización u organismo de su ámbito de funcionamiento.

2.-Si la organización u organismo no tuviese el Comité constituido reglamentariamente, no pudiera reunirlo con las garantías requeridas para la adopción de acuerdos o si el órgano es intervenido, la Comisión Ejecutiva de la organización de ámbito superior realizará el nombramiento de la Comisión Gestora y la convocatoria del Congreso para la elección de la nueva Comisión Ejecutiva.

E.-EL CONSEJO

Normas Generales

Capítulo I

Naturaleza y composición

Art. 1. 1. El Consejo es el órgano consultivo de la Comisión Ejecutiva. Le sirve de apoyo para la toma de decisiones y facilita la más eficaz aplicación de las mismas.

2.-Las funciones del Consejo son deliberantes y no tiene capacidad para adoptar acuerdos.

Capítulo II

Composición, convocatoria y régimen de reuniones

Art. 2. El Consejo está compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva y por los Secretarios Generales de las Federaciones. También formarán parte del Consejo Federal los Presidentes de las Comisiones Gestoras que sustituyan provisionalmente a los miembros del Consejo Federal. La CEF podrá hacerse acompañar por asesores, cuando el punto a discutir así lo requiera.

Podrán participar los Responsables de los Departamentos de Mujer, Migraciones y Juventud, ATC y ATP

El Consejo se constituirá, al menos, en la Federación Estatal, y en las Federaciones de Comunidad Autónoma, y se podrá constituir en los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales y/o Insulares.

F.-LA COMISIÓN DE GARANTÍAS FEDERAL

Normas Generales

Capítulo I

La Comisión de Garantías

Art. 1. 1. La Comisión de Garantías Federal es el órgano que asegura en el Sindicato el respeto a los derechos y deberes de los afiliados, de las organizaciones u organismos y de sus órganos de decisión, dirección y control. Aplicará el régimen disciplinario.

2.-Presentará un Informe anual de su actuación al Comité Federal y un Informe general ante el Congreso, que juzgará su gestión.

Art. 2. 1. La Comisión de Garantías Federal (CGF) está compuesta de siete miembros, uno de ellos como Presidente, que serán elegidos en el Congreso por la mayoría absoluta de los delegados.

2.- El Presidente es miembro nato del Consejo de Garantías.

3.- Para ser elegible como miembro de la Comisión de Garantías, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de al menos cinco años, no ser cargo electo de UGT, de ámbito superior a Sección Sindical, ni empleado del Sindicato, ni de empresas y servicios del mismo.

Art. 3. La Federación elegirá en su Congreso una Comisión de Garantías que operará en el ámbito de la Federación de acuerdo con los criterios establecidos para las Comisiones de Garantías.

Art. 4. 1. El Congreso Confederal aprobará unas Normas de Garantías que reglamentarán la actuación de todas las Comisiones de Garantías de UGT.

2.-Estas Normas regularán el funcionamiento interno de las Comisiones de Garantías y sus competencias, así como el Procedimiento de Instrucción de los Expedientes y la tramitación de los Recursos de Alzada.

3.-Se contemplará un trámite de conciliación previo a la actuación de la Comisión de Garantías. Si fracasa el trámite conciliatorio, actuará la Comisión de Garantías que instruirá el expediente y juzgará los hechos, emitiendo una Resolución que será recurrible por las partes ante la instancia inmediatamente superior: Comisión de Garantías Confederal o, en su caso, Consejo de Garantías.

G.-LA COMISIÓN DE CONTROL ECONÓMICO FEDERAL

Normas Generales

168

Capítulo I

La Comisión de Control Económico Federal

Art. 1. 1. La Comisión de Control Económico es el órgano encargado de supervisar la contabilidad de la Organización, verificar la administración de los medios económicos del Sindicato y controlar que su uso se ajuste a las resoluciones de sus órganos de dirección.

2.-La Comisión de Control Económico deberá conocer directamente la gestión económica de las entidades propias o participadas por el Sindicato y conocerá el registro de empresas y entidades colaboradoras.

Art. 2. 1. La Comisión de Control Económico procederá trimestralmente a revisar las cuentas del Sindicato.

2.-Presentará un Informe anual de su actuación al Comité y un Informe general ante el Congreso, que juzgará su gestión. El Informe anual recogerá la valoración de la Comisión de Control Económico sobre la aplicación de la contabilidad y las normas de gestión.

Art. 3. 1. La Comisión de Control Económico estará compuesta de siete miembros, uno de ellos como Presidente, que serán elegidos en el Congreso por la mayoría absoluta de los delegados.

2.-Para ser elegible como miembro de la Comisión de Control Económico, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos cinco años, no ser cargo electo de UGT (de ámbito superior al de Sección Sindical), ni empleado del Sindicato, ni de empresas o servicios del mismo.

Art. 4. La Comisión Ejecutiva dotará a la Comisión de Control Económico de los medios necesarios para el buen desarrollo de su labor. La Comisión de Control Económico podrá contar con ayuda profesional externa, previa autorización de la Comisión Ejecutiva, para llevar a cabo su tarea.

Art. 5. Las Federaciones de Comunidad Autónoma elegirán en sus respectivos Congresos, una Comisión de Control Económico que operará en su ámbito de competencia de acuerdo con los criterios establecidos para las Comisiones de Control Económico.

Art. 6. 1. Todas las entidades propias o participadas de la Federación aportarán su auditoría externa anual a la Comisión de Control Económico, que podrá realizar cuantas comprobaciones considere oportunas.

2.-Podrá solicitar informes económicos externos que complementen dichas auditorías externas y proponer a la Comisión Ejecutiva las medidas que considere más adecuadas para salvaguardar el patrimonio de la Organización.

SECCIÓN ÚNICA

Criterios de actuación para la emisión de Informes

Art. 7. La Comisión de Control Económico seguirá los siguientes criterios para la emisión de sus Informes:

- A.-Comprobará que la documentación que se le presenta, coincida con las anotaciones contables.
- B.-Comprobará que los saldos que figuran en las cuentas, concuerdan con los ofrecidos por el Balance y la Cuenta de Resultados.
- C.-Comprobará que la Gestión Económica recoge todos los aspectos sustanciales de la evolución económica, así como del grado de cumplimiento de la previsión económica. Dedicará especial atención al desarrollo de los programas y al seguimiento de la liquidación de cuotas.
- D.-Comprobará en la ejecución de la previsión económica los motivos que han originado desviaciones en las partidas aprobadas.
- E.-Comprobará que las partidas no previstas están debidamente documentadas.
- F.-Podrá solicitar informes económicos externos que complementen sus actuaciones, poniéndolos en conocimiento de la Comisión Ejecutiva y del Comité.
- G.-Efectuará todas las comprobaciones que considere necesarias para el cumplimiento de su cometido.
- H.-Propondrá la adopción de las medidas que considere más adecuadas para salvaguardar el buen uso de los recursos económicos.
- I.-En situaciones económicas especialmente graves, trasladará a la Comisión Ejecutiva de ámbito superior y al Comité correspondiente, un Informe para la adopción de medidas urgentes.

Art. 8.- La Comisión de Control Económico Federal, podrá actuar de oficio en las Federaciones de Comunidad Autónoma en las que se den las siguientes circunstancias:

- No exista Comisión de Control
- A petición de la Comisión Ejecutiva de la correspondiente Federación de Comunidad Autónoma
- A petición de la Comisión Ejecutiva Federal.

II.-REGLAMENTOS DE FUNCIONAMIENTO

A.-REGLAMENTO DEL COMITÉ FEDERAL

Capítulo I

Composición y Funciones

Art. 1. 1. El Comité es el órgano supremo de la Organización entre Congresos. La duración de sus funciones será de Congreso Ordinario a Congreso Ordinario.

2.-La composición, funcionamiento y competencias del Comité se recogen en los Estatutos y en las Resoluciones del Congreso.

3.-La Comisión Ejecutiva (CEF) facilitará la infraestructura y los medios humanos y materiales necesarios para el buen funcionamiento del Comité y de sus Comisiones de Trabajo.

Art. 2. 1. El Comité está compuesto por los miembros señalados en los Estatutos. La sustitución de un miembro titular del Comité por un suplente deberá comunicarse por escrito a la Comisión Ejecutiva al menos una semana antes de la fecha de celebración del Comité, salvo en casos excepcionales que impidan cumplir el plazo señalado.

2.-Los miembros de la Comisión Ejecutiva y los Secretarios Generales de las Federaciones son miembros natos del Comité y no podrán ser sustituidos en sus ausencias de las reuniones.

Art. 3. 1. Las reuniones del Comité están limitadas a sus miembros. No obstante, la CEF podrá convocar a sus sesiones a aquellas personas que no siendo miembros del Comité puedan facilitar las tareas del mismo.

2.-Los miembros del Comité podrán solicitar a la CEF información específica sobre cualquier órgano, servicio o departamento de la Organización y podrán asistir a los Congresos y a los Comités de los organismos a las que representan.

3.-Los miembros del Comité y los que asistan a sus reuniones, están sujetos a la reserva que este órgano pudiera determinar sobre los debates, acuerdos y resoluciones que se produzcan en sus sesiones de trabajo.

Capítulo II

Reuniones ordinarias y extraordinarias

Art. 4. 1. El Comité se reunirá ordinaria o extraordinariamente de acuerdo con lo establecido en los Estatutos. En la primera reunión que celebre, procederá a constituirse reglamentariamente de acuerdo con las acreditaciones emitidas por la CEF, que deberá comprobar que todos los miembros que lo componen cumplen los requisitos exigidos para su elección. En la primera reunión se procederá a la adaptación de los Estatutos o Reglamentos de Funcionamiento a las resoluciones de los Congresos de ámbito superior.

2.-Las reuniones ordinarias del Comité serán convocadas por la CEF en los períodos y plazos señalados. La convocatoria, que se enviará a cada uno de los miembros del Comité, además de la Comisión Ejecutiva de la organización u organismo al que representan con cuatro semanas de antelación, señalará el lugar, día y hora de la reunión así como el orden del día y será acompañada del Informe de Situación Política y Económica coyuntural cuando la Comisión Ejecutiva lo estime.

Art. 5. 1. Los miembros del Comité podrán realizar las propuestas que estimen conveniente, para su inclusión en el orden del día de las reuniones ordinarias. Las propuestas se efectuarán por escrito de manera detallada, y deberán estar en poder de la CEF, junto con la documentación correspondiente, al menos dos semanas antes de la fecha señalada para la reunión del Comité. La CEF distribuirá a los miembros del Comité las propuestas recibidas. La inclusión de estas propuestas en el orden del día, deberá ser aprobada por el Comité al inicio de su reunión.

2.-En las reuniones ordinarias del Comité sólo se tratarán los temas incluidos en el orden del día y las propuestas aprobadas por el procedimiento señalado en el punto anterior. No obstante, el Comité podrá tratar, si así lo decide, asuntos concretos que tengan carácter de urgencia.

3.-El Comité en sus reuniones ordinarias podrá modificar, por mayoría simple, el orden del día propuesto. La Mesa, al inicio de la reunión, someterá a la consideración del Comité el orden del día definitivo.

Art. 6. 1. Se celebrarán reuniones extraordinarias del Comité cuando así lo solicite expresamente la mayoría absoluta de sus miembros con derecho a voto, o lo estime necesario la CEF.

2.-El orden del día de la reunión extraordinaria será fijado por quien la convoca y dado a conocer por la CEF a los miembros del Comité, además de la Comisión Ejecutiva del organismo al que representan junto con el lugar, día y hora de la reunión con una antelación, siempre que lo permita el carácter urgente de la convocatoria, de al menos una semana.

3.-En las reuniones extraordinarias del Comité únicamente se tratarán aquellos asuntos que figuren expresamente en el orden del día de su convocatoria.

Capítulo III

Constitución del Comité y adopción de acuerdos y resoluciones

171

Art. 7. 1. El Comité quedará válidamente constituido a la hora señalada para su inicio, con la presencia de más de la mitad de sus miembros con derecho a voto. Si a la hora señalada no está presente la mayoría requerida se anunciará una segunda convocatoria para media hora más tarde. Si transcurrido este plazo no se alcanza aún la mayoría necesaria, el Comité habrá de convocarse de nuevo.

2.-Para que el Comité pueda adoptar acuerdos y resoluciones y elegir o destituir personas, deberá estar presente más de la mitad de sus miembros con derecho a voto. Los acuerdos y resoluciones del Comité, salvo que se requiera una mayoría cualificada según lo establecido en los Estatutos Federales, se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos.

3.-La definición de mayoría simple y mayoría absoluta, así como los requisitos para adoptar acuerdos y resoluciones, se recogen en los Estatutos Federales.

4.-Los acuerdos y resoluciones que adopte el Comité serán comunicados inmediatamente por la CEF a todas las Federaciones de Comunidad Autónoma y a los Sectores Federales que deberán dar a conocer la circular del Comité Federal a sus respectivos organismos.

Art. 8. 1. El Comité, una vez constituido, elegirá una Mesa compuesta por tres miembros: Presidente, Vicepresidente y Secretario de Actas. Su misión consiste en dirigir las tareas del Comité y el debate de los asuntos contenidos en el orden del día. Tomará los acuerdos por mayoría de sus miembros, decidiendo, en caso de empate, el voto de calidad del Presidente. Sólo podrán ser elegidos para formar parte de la Mesa los miembros del Comité con derecho a voto. La mesa estará compuesta por hombres y mujeres garantizando una representación equilibrada por género.

2.-De las reuniones del Comité se levantará un acta que recogerá un resumen de los debates, la integridad de los acuerdos, las resoluciones adoptadas y aquellas posiciones particulares relacionadas con los

asuntos objeto del orden del día que se desee hacer constar expresamente. La CEF enviará el resumen del Acta junto con la convocatoria del Comité a sus miembros; además de la Comisión Ejecutiva del organismo al que representan la Mesa dará por leída el acta salvo que algún miembro pida aclaraciones y/o modificaciones, posteriormente se someterá a votación. El acta de la última reunión del Comité, inmediatamente anterior a la celebración del Congreso Ordinario, se dará por leída y se someterá a aprobación junto con la Gestión.

3.-El acta será firmada por el Presidente y el Secretario de Actas y entregada a la Comisión Ejecutiva para el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas, y su incorporación al Libro de Actas del Comité, que quedará bajo custodia de la CEF.

4.-El Comité Federal podrá aprobar una declaración que recoja la posición de la Federación sobre los principales asuntos de actualidad tratados en el desarrollo del mismo.

Capítulo IV

Debates en general y análisis de la situación

Art. 9. 1. Corresponde a la Mesa del Comité dirigir los debates. Antes de comenzar un debate, la Mesa anotará todas las peticiones de palabra y, teniendo en cuenta su número, fijará el tiempo que concede a cada orador. Cuando la Mesa entienda que una propuesta o exposición puede entrañar un excesivo número de intervenciones, establecerá un máximo de turnos a favor y otros tantos en contra, limitando el tiempo concedido a cada orador.

2.-En los debates, el que fuera contradicho en sus argumentaciones por otro orador, tendrá derecho a replicar o rectificar una sola vez por un tiempo máximo de cinco minutos. La rectificación debe limitarse a aclarar conceptos mal entendidos o mal interpretados y no se podrá utilizar para aportar nuevos argumentos.

3.-Cuando en el desarrollo de los debates se hicieran alusiones que impliquen juicio de valor o inexactitudes sobre la persona o la conducta de un miembro del Comité, la Mesa concederá al aludido el uso de la palabra para que, sin entrar en el fondo del debate, conteste estrictamente a las alusiones realizadas.

Art. 10. El Comité conocerá el Informe Anual de Situación política y económica coyuntural, que expondrá verbalmente la Comisión Ejecutiva Federal. También se analizará la situación de la organización, así como la aprobación y evolución de los planes de trabajo, así como los Informes Anuales de la Comisión de Control Económico y de la Comisión de Garantías Federal.

Art. 11.1. Los miembros del Comité que deseen intervenir deberán solicitarlo a la Mesa que establecerá los turnos de intervenciones. La duración máxima de cada intervención se ajustará a cada orador en función del número de intervenciones solicitadas.

2.-En el turno de réplica intervendrán los miembros de la Comisión Ejecutiva. Los miembros del Comité que fueran contradichos en sus argumentaciones tendrán derecho a replicar o rectificar por una sola vez y por un tiempo máximo de cinco minutos. De igual manera procederán los miembros de la CEF que, con su intervención, cerrarán el debate sobre el informe de situación política y económica coyuntural.

Capítulo V

Comisiones de Trabajo

Art. 12. 1. Con el objeto de facilitar las tareas del Comité, éste podrá constituir en su seno Comisiones de Trabajo que estarán presididas por un miembro de la CEF.

2.-Las Comisiones de Trabajo orientan, canalizan y aseguran la actividad del Comité mediante la elaboración de informes, documentos y propuestas de resolución, siguiendo las directrices establecidas por el Comité en el marco de las Resoluciones del Congreso.

3.-Las conclusiones de las Comisiones de Trabajo tendrán carácter de propuesta, no siendo vinculantes para el Comité.

DISPOSICIÓN FINAL

Cuando, en el desarrollo de las tareas del Comité, se den situaciones que no se contemplen en el presente Reglamento se aplicará, por analogía, el Reglamento de Congresos.

B.-REGLAMENTO DE LA COMISIÓN EJECUTIVA FEDERAL

CAPÍTULO I. Asignación de tareas a los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal.

Art. 1. 1. La Comisión Ejecutiva Federal (CEF) es el órgano de dirección permanente de la Organización, estando sujeta a los Estatutos y Resoluciones del Comité. Rinde cuenta de su gestión ante el Congreso Federal, siendo el Comité Federal el órgano que controla su actuación.

Sus funciones están orientadas al desarrollo de tareas en el ámbito interno de la organización y a las actuaciones derivadas de la acción externa del sindicato.

2.-La responsabilidad de la CEF es colegiada, sin que ello exima la responsabilidad de cada uno de sus miembros en el desempeño de sus funciones.

Art. 2. 1. Cada uno de los miembros de la CEF tendrá encomendados cometidos concretos. Estas tareas serán asignadas en la primera reunión de la CEF que tenga lugar tras la celebración del congreso en que ha sido elegida.

2.-El Secretario General coordinará las actuaciones de los miembros de la Comisión Ejecutiva y tratará con cada uno de ellos las tareas que tengan encomendadas. Los problemas e incidencias que surjan a los miembros de la Comisión Ejecutiva en la gestión diaria de las tareas sindicales, serán resueltos directamente por aquellos con el Secretario General, que dará cuenta de las decisiones tomadas en la primera reunión de la Comisión Ejecutiva que se celebre.

CAPÍTULO II. Régimen de reuniones y elaboración de actas

Art. 3. 1. La Comisión Ejecutiva se reunirá de manera ordinaria, y con carácter general, dos veces al mes, y de manera extraordinaria en cuantas ocasiones lo requieran las circunstancias.

2.-Los miembros de la CEF tienen la obligación de acudir a las reuniones. Las ausencias habrán de estar debidamente justificadas.

La Comisión Ejecutiva fijará en su primera reunión el día y hora en que se celebrarán las reuniones ordinarias, salvo en casos de excepción.

Art. 4. 1. Las reuniones serán convocadas por la secretaría de organización y ratificada por la secretaría general. En su defecto, podrá ser convocada por la mitad más uno de los miembros de la CEF.

2.-La convocatoria de las reuniones ordinarias se enviará con, al menos, veinticuatro horas de antelación, indicando la fecha, el lugar y la hora de inicio de la reunión, y su orden del día.

3.-Para las reuniones extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento, enviándose la convocatoria con la máxima antelación posible en función del carácter urgente de la convocatoria.

Art. 5. 1. El orden del día de las reuniones será elaborado por la secretaría de organización y ratificado por la secretaría general.

2.-Los miembros de la CEF tienen derecho a que se incluya en el orden del día algún punto de su interés. Deberán solicitarlo, como mínimo, veinticuatro horas antes de la fecha de convocatoria, salvo que se trate de un asunto urgente.

3.-Al inicio de la reunión se someterá a aprobación el orden del día.

Art. 6. 1. Las reuniones de la CEF tendrán por objeto analizar y debatir sobre asuntos políticos, económicos y sociales. Además, se tratarán los asuntos organizativos y financieros de la Organización.

2.-En sus reuniones ordinarias, la CEF valorará la situación de cumplimiento de los compromisos adquiridos en reuniones anteriores.

3.-En las reuniones ordinarias se analizarán los resultados electorales y de afiliación. Impulsará las medidas necesarias para garantizar los niveles de representación y afiliación establecidos.

Art. 7. 1. De las reuniones de la CEF se levantará un acta que recogerá un resumen de los debates, la integridad de los acuerdos, las Resoluciones adoptadas y aquellas posturas particulares relacionadas con los asuntos objeto del orden del día que sus miembros deseen hacer constar expresamente.

2.-La elaboración de las actas será responsabilidad del secretario o secretaria de actas, competencia que podrá recaer en un miembro de la CEF o, en su defecto, en la persona designada específicamente para ello.

3.-El acta de cada reunión, ordinaria o extraordinaria, será sometida a aprobación en la reunión siguiente.

4.-Las actas, una vez aprobadas, serán firmadas por el secretario o secretaria de actas, con el Visto Bueno de la secretaría general y se incluirán en un Libro de Actas que llevará la CEF.

174

CAPÍTULO III. Deliberaciones y toma de acuerdos

Art. 8. 1. Las deliberaciones de la CEF son secretas. Sus miembros deberán guardar reservas sobre los debates producidos.

2.-La CEF podrá estar asesorada en sus reuniones por el personal que considere necesario, en función de los temas a tratar. La permanencia en las reuniones de dicho personal será exclusivamente durante el tiempo necesario para tratar el asunto al que fue convocado, estando obligados a guardar reserva sobre las deliberaciones presenciadas.

Art. 9. 1. Para que los acuerdos de la CEF sean válidos, se requiere que todos sus miembros hayan sido convocados a la reunión y que esté presente la mitad más uno de ellos a su inicio.

2.-Los acuerdos de la CEF se tomarán por la mayoría simple de los miembros presentes en la reunión. En caso de empate se procederá a una nueva votación. Si se produjera un nuevo empate, decidirá el voto de calidad del secretario general.

3.-Los acuerdos tomados por la CEF vinculan a todos sus miembros que deben respetarlos, defenderlos, cumplirlos y hacerlos cumplir.

4.-Si alguno de sus miembros vulnerara un acuerdo adoptado, la CEF valorará la entidad del incumplimiento y decidirá, por mayoría simple, si solicita la dimisión de quién transgredió el acuerdo.

Art. 10. 1. Los nombramientos y ceses de los responsables en organismos y entidades, deberán ser aprobados por la CEF, a propuesta de la Secretaría que tenga atribuida la correspondiente responsabilidad.

2.-La CEF elaborará y someterá a su aprobación un Programa de Actividades con objetivos concretos a alcanzar, así como un Presupuesto anual para su cumplimiento, que serán objeto de un control periódico por su parte.

3.-Toda decisión que suponga un compromiso económico habrá de ser sometida a la Comisión Ejecutiva para su aprobación. El desarrollo y la aplicación concreta de los Programas de contenido económico será objeto de control periódico por parte de la Comisión Ejecutiva.

CAPÍTULO IV. Comisiones de Trabajo

Art. 11. La CEF podrá nombrar en su seno Comisiones restringidas para abordar asuntos concretos.

Estas Comisiones podrán estar asesorada por el personal que considere necesario, en función de los temas a tratar.

C.-REGLAMENTO DE LA SECCIÓN SINDICAL

CAPÍTULO I. Fundamentos legales y organizativos

Art. 1. 1.- La Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 8 dice que “los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”. En cuanto a los derechos de la sección sindical recoge, entre otros, “disponer de un tablón de anuncios, participar en la negociación colectiva y utilizar un local adecuado para desarrollar sus actividades (en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores)”.

2.-Por otra parte, en el artículo 10 de la citada ley, se recoge que las secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores “estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo”. Contempla también este artículo las condiciones exigidas al sindicato para poder disponer de los delegados sindicales y las garantías de los mismos.

Art. 2. 1.- La Federación elabora el presente Reglamento de la Sección Sindical de UGT para regular la constitución de las secciones sindicales de UGT, establecer sus competencias y los derechos y obligaciones de sus afiliados y afiliadas.

CAPÍTULO II. Constitución de la Sección Sindical

Art. 3. 1.- La sección sindical es la organización que representa al Sindicato en la empresa o en el centro de trabajo para desarrollar sus tareas de defensa de los intereses de los trabajadores y, particularmente, de sus afiliados. La sección sindical es una instancia organizativa interna del Sindicato, que agrupa a todos los afiliados en la empresa o centro de trabajo que organiza una federación determinada.

2.-Una sección sindical podrá constituirse:

a.-A solicitud de los afiliados de una empresa o centro de trabajo que tenga tres o más afiliados.

b.-Por iniciativa de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Comunidad Autónoma, o de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares.

- c.-Cuando la organización de una empresa, del ámbito de la Federación, adquiera el modelo de Grupo de Empresas por segregación de sus líneas de negocio, las Secciones Sindicales de todas ellas se podrán organizar en una Sección Sindical de Grupo, previa autorización de la CEF.
- d.-Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo y en ellos estén constituidas las Secciones Sindicales de Centro, podrán constituir la Sección Sindical Intercentros (Cuando existan distintas Secciones Sindicales de centro en una misma Comunidad Autónoma) o Secciones Sindicales Estatales (cuando existan Secciones Sindicales en distintas Comunidades Autónomas), previa autorización de la CEF.

3.-Las Federaciones de Comunidad Autónoma serán las responsables de llevar un registro de Secciones Sindicales, de Delegados Sindicales y de representantes a dedicación completa. Las Federaciones actualizarán permanentemente, tanto interna como externamente, las incidencias (altas, bajas y modificaciones) producidas en relación con las Secciones Sindicales.

Art. 4. 1.- Para la elección y revocación de los órganos de dirección de la sección sindical y de sus respectivos miembros, se estará -por analogía- a lo señalado al efecto en los Estatutos Federales para los órganos de dirección del Sindicato.

2.-La sección sindical, sus órganos de dirección y de representación y control, y sus afiliados y afiliadas, están sometidos a las disposiciones previstas en los estatutos del sindicato, debiendo seguir en todo momento las directrices establecidas, en el marco de sus competencias, por los órganos correspondientes del Sindicato.

CAPÍTULO III.- Deberes

Art. 5.1.- La Sección Sindical administrará el buen uso de las horas sindicales que correspondan a todos sus miembros, por las distintas tareas de representación, Delegados de Personal, Miembro del Comité de Empresa, Delegados de Prevención, Delegados Sindicales, etc., así como su acumulación, siendo dichas horas patrimonio de la Federación.

2.-Las decisiones sobre la distribución y utilización de las horas sindicales de que disponga los miembros de la Federación, en cualquier organismo de representación (Comités de Empresa, Comités Intercentros, Delegados de Personal, Delegados de Prevención, etc.), necesarias para la realización de actividades sindicales que sobrepasen en ámbito de la empresa, corresponderán por el siguiente orden, a:

- Federaciones de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares.
- Sectores y Secciones Sindicales.

Dichas decisiones se tomarán en base a las necesidades prioritarias de cada uno de los organismos citados.

3.-Las Secciones Sindicales gozarán de total autonomía en la distribución de las horas dedicadas a actividades sindicales propias de la empresa, garantizando el uso correcto de las mismas.

Art. 6.- La Sección Sindical, defenderá los intereses de sus afiliados, velando por la integridad física, moral y material de los mismos. La Sección Sindical llevará en el seno de la empresa la política sindical de la Federación, llevando a cabo la mejor tarea posible de proselitismo, información y formación.

Art. 7.- Las acciones a nivel de empresa deben orientarse en la dirección y decisiones tomadas a nivel de la Federación y de la Unión General de Trabajadores.

CAPÍTULO IV. Órganos, funcionamiento y funciones.

Art. 8.1.- Cuando una Sección Sindical sobrepase el número de siete (7) afiliados, nombrará una Comisión Ejecutiva de acuerdo con sus propias necesidades. La Comisión Ejecutiva actuará de forma colegiada.

2.-Una vez elegida la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, ésta dará cuenta al Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, o en su defecto la Comisión Ejecutiva de Comunidad Autónoma mediante copia del acta de la asamblea donde fue elegida.

3.-La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical se reunirá de forma periódica y levantará acta de cuantas reuniones celebre.

4.-Son funciones de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, entre otras las siguientes:

- Llevar un Registro de Afiliados, que será actualizado mensualmente, con la situación de la emisión del recibo y el pago de la cuota para cada uno de los afiliados. Este Registro estará integrado en el Fichero de Afiliación de UGT. La Sección Sindical que esté autorizada por la Comisión Ejecutiva Federal correspondiente para realizar el cobro de la cuota por descuento en nómina, deberá cumplir los requisitos exigidos por el Reglamento de Cuotas Confederal y las directrices del SFA.
- Potenciar la Organización, aumentando la afiliación.
- Propiciar e impulsar la información y formación de los afiliados.
- Difundir y poner en práctica las resoluciones, programas y planteamientos.
- Garantizar la obtención de los derechos contemplados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (tablón de anuncios, local sindical, delegados sindicales) en la empresa o centro de trabajo, y aprovecharlos eficazmente según lo establecido en las Resoluciones del Sindicato y de acuerdo con las necesidades e intereses de la Organización.

Art. 9.1.- Las Secciones Sindicales con un número elevado de afiliados podrán constituir el Pleno de la Sección Sindical, compuesto por representantes de los distintos departamentos de la empresa y la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

2.-Son órganos de la Sección Sindical, la Asamblea General, el Pleno y la Comisión Ejecutiva.

3.-La Asamblea General será convocada, al menos una vez al año de forma ordinaria, por:

- La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical por sí misma, o cuando lo solicite por escrito 1/3 de los afiliados.
- El pleno de la Sección Sindical.

4.-La convocatoria de la Asamblea será notificada a la Comisión Ejecutiva del organismo inmediatamente superior, con una antelación de 48 horas.

5.-Asimismo, cuando las Secciones Sindicales adopten Resoluciones que afecten al Órgano inmediatamente superior, enviarán copia de dicha Resolución al Organismo correspondiente.

6.-La Asamblea General es el máximo órgano de la Sección Sindical, la componen los afiliados a ésta, o los delegados elegidos a tal fin. Sus funciones son:

- Elegir la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, de la cual el Secretario General será preferentemente Delegado Sindical.

- Fijar la duración del mandato de la Comisión Ejecutiva que no podrá exceder de cuatro (4) años.
- Ratificar las altas.
- Elegir conjuntamente con la Comisión Ejecutiva de la Federación correspondiente a las personas candidatas del Sindicato a las Elecciones Sindicales, para los órganos unitarios de representación, así como los Delegados o Delegadas de Prevención y las o los Delegados Sindicales que le correspondan. En caso de contradicción se atenderá el criterio de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Comunidad Autónoma. Las candidaturas aprobadas por la Sección Sindical deberán ser firmadas y selladas por la Comisión Ejecutiva de la Federación de su ámbito antes de su presentación ante la Mesa Electoral correspondiente.
- Controlar la tarea y juzgar la gestión de los representantes elegidos en las Elecciones Sindicales, de los Delegados de Prevención y de los Delegados Sindicales así como del órgano de dirección de la Sección Sindical. Todo ello a través de los órganos de representación y control elegidos democráticamente por los afiliados.
- Aprobar la política global de la Sección Sindical y sus normas de funcionamiento, que deberán estar dentro de las determinadas por la Federación en sus Órganos Federales.
- Fiscalizar la labor de la Comisión Ejecutiva.
- Analizar los asuntos a tratar en los Congresos de ámbito superior y elegir los delegados a los mismos.
- Desarrollar el convenio colectivo de aplicación en la empresa o en el centro de trabajo, así como negociar un convenio colectivo o un acuerdo propio, para lo que la Sección Sindical debe ser autorizada expresamente por la Comisión Ejecutiva Federal. El proceso de negociación, que debe ser participativo, estará sujeto a la coordinación y dirección que sobre esta materia tiene la Comisión Ejecutiva Federal y por delegación expresa la Federación de Comunidad Autónoma correspondiente.
- Administrar las cantidades económicas obtenidas de su actividad sindical (negociación colectiva, subvenciones u otros ingresos relacionados con su tarea sindical), para lo que necesitará autorización expresa de la Comisión Ejecutiva Federal. La Administración de dichos recursos y la contabilización de los mismos, deben llevarse de acuerdo con los criterios establecidos en el Sindicato y ser revisados periódicamente por la Comisión de Control Económico Federal.

En este caso, las cuentas serán abiertas a nombre del organismo al que pertenezca la Sección Sindical, bajo el Código de Identificación Fiscal de la Federación, fijando la Comisión Ejecutiva Federal o la Federación de Comunidad Autónoma, en virtud de los criterios Federales sobre las normas de utilización de las mismas.

Art 10.- Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales que tengan opción a tener delegado o delegados sindicales, será preferentemente el Secretario General de dicha Sección Sindical uno de ellos, siendo el responsable de coordinar la acción sindical en la empresa. Así mismo todos los delegados sindicales deberán poner a disposición de UGT-FICA su crédito horario.

CAPÍTULO V.- Coordinación

Art. 11.- El Congreso Constituyente manifiesta la conveniencia de constituir Secciones Sindicales de ámbito estatal en aquellas empresas que reúnan los requisitos establecidos.

En todo caso en las empresas que no estén constituida dicha Sección Sindical y que cuenten con más de un centro de trabajo, en distintas Comunidades Autónomas, las respectivas Secciones Sindicales estarán coordinadas entre sí a través de la Comisión Ejecutiva Federal, a través de la Secretaría Sectorial correspondiente y serán los Secretarios Generales respectivos quienes asuman esta función en primera instancia.

La Ejecutiva Federal a través del Responsable Sectorial correspondiente procederá al nombramiento o elección de un Responsable Estatal/Coordinador de las Secciones Sindicales.

Para estos casos se aplicará un Reglamento de Funcionamiento, elaborado por las Secciones Sindicales, que no podrán ir en contra de las Resoluciones Federales y deberá contar con el visto bueno de la CEF.

La convocatoria de las reuniones de Coordinación es responsabilidad de la CEF, a través de la Secretaría Sectorial correspondiente o coordinador.

Con independencia de la figura del Delegado Sindical, las Secciones Sindicales tendrán autonomía para nombrar un portavoz, sin carácter ejecutivo ni estable, cuya misión será actuar como tal en el marco de la empresa.

Los acuerdos tomados en las reuniones de Secretarios Generales, serán de obligado cumplimiento para las Secciones Sindicales afectadas, siempre que sean adoptados por el 75% de las mismas y que representen a más del 75% de los afiliados.

En cualquier caso, las Secciones Sindicales estarán coordinadas por la Comisión Ejecutiva superior correspondiente a través del Responsable Sectorial correspondiente.

Esta regulación tiene carácter transitorio y opera hasta que las distintas Secciones Sindicales se constituyan en una de ámbito Estatal.

CAPÍTULO VI.- Obligaciones de los cargos y candidatos

Art. 12.- Los afiliados a la Federación que sean designados candidatos y los que ocupen cargos en organizaciones de representación, bajo el nombre de nuestra Organización (Comités de Empresa, Comités Intercentros, Delegados de Personal, Delegados de Prevención, etc.) serán los portavoces de las decisiones que tome la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical y la Asamblea General de Afiliados. Asimismo, pondrán a disposición de la Federación las horas sindicales que como cargo de representación tienen.

Art. 13.1.- La Sección Sindical tendrá la capacidad de solicitar a sus candidatos elegidos como representantes la carta de dimisión, sin fecha, para que sea hecha efectiva cuando la Asamblea de Afiliados lo estime oportuno.

Anexo Reglamento de Secciones Sindicales

D. _____, con DNI _____, como candidato en Órgano Unitario de mi empresa, y de acuerdo con el Reglamento de las Secciones Sindicales de la Federación estoy obligado a entregar mi carta de dimisión a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical y, así mismo, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Federales, la aceptación plena de las decisiones democráticas de su Sección Sindical y de Órganos superiores del Sindicato, Comités o Congresos, especialmente en cuanto a ser revocado de su cargo en Órganos de Representación Unitaria y a ser sustituido por otro miembro de la misma candidatura, siendo afiliado o no afiliado pero aceptando plenamente los Estatutos y Resoluciones del Congreso Federal.

En _____, _____, de _____ de 20 _____

Fdo. _____

2.-El depósito y custodia de esta carta de dimisión corresponderá a la Comisión Ejecutiva del Organismo inmediatamente superior correspondiente, quien a petición de la Sección Sindical determinará sobre su uso.

En todo caso, las bajas o dimisiones en los órganos de representación de la empresa serán comunicadas a la Comisión Ejecutiva del organismo inmediatamente superior correspondiente, al menos con quince (15) días de antelación, a su efectividad.

Art. 14.- En un sistema electoral de listas cerradas, como se infiere del Estatuto de los Trabajadores, aquel trabajador que se presente en una candidatura de UGT que esté integrada por sus afiliados, prima esa calidad de pertenencia a UGT sobre la mera condición personal de trabajador de la empresa, siendo la afiliación de UGT el factor determinante de su elección, y es por ello que se establece como causa de extinción del mandato la alteración sobrevenida de una circunstancia personal especialmente relevante del representante cual es la pérdida de la afiliación a UGT. De igual modo, el Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores aprobado por el RD 1844/1994 determina que se atribuirán de resultados electorales al Sindicato por el que se hayan presentado los candidatos con la denominación legal o con sus siglas, por lo que el cambio de afiliación de un representante de los trabajadores, durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

CAPÍTULO VII.- Comités de Empresa Europeos

Art. 15.- La coordinación de las respectivas Secciones Sindicales de las empresas que constituyan un Comité de Empresa Europeo, se llevará a efecto por la Comisión Ejecutiva Federal a través del Secretario Sectorial correspondiente.

El miembro del Comité de Empresa Europeo en representación de la Federación informará puntualmente a la Comisión Ejecutiva Federal de cuantas reuniones se celebren y del contenido de las mismas.

La acción sindical a desarrollar en dichos Comités será acorde con las resoluciones de nuestra Federación.

Aquellos puntos del orden del día que plantean dudas de contradicción con nuestras resoluciones, serán puestos en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Federal para analizar la postura a mantener, en coordinación con las Federaciones de Comunidad Autónoma donde esté implantada la empresa.

Es responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Federal a propuesta de la Sección o Secciones Sindicales y del Sector correspondiente el nombramiento de los representantes en los Comités de Empresa Europeos, previa consulta de las respectivas Federaciones de Comunidad Autónoma, así como de las reuniones de Delegados y Delegadas Sindicales en el mismo ámbito.

Art. 16.- Los miembros de los Comités Europeos tienen la obligación de:

- a.-Pasar copia de todas las convocatorias del CEU, con su orden del día a la CEF y a todas las Secciones Sindicales. La Comisión Ejecutiva Federal reenviará dicho Orden del Día a las Federaciones de Comunidad Autónoma respectivas.
- b.-Al recibir la convocatoria del Miembro del CEU, contactará con el responsable de la CEF por si fuera necesario fijar algún criterio sobre los temas a tratar. De cada una de las reuniones que se celebren se emitirá un informe con los principales temas debatidos y los acuerdos o compromisos alcanzados, informe que será remitido a las Federaciones de Comunidad Autónoma afectadas, por la Comisión Ejecutiva Federal de las Federaciones.
- c.-Después de las reuniones del CEU elevará un informe a las Secciones Sindicales y al responsable sectorial de la CEF, y éste a su vez, reenviará dicho informe a las Federaciones de Comunidad Autónoma respectivas.

CAPÍTULO VIII.- Representantes en los Consejos de Administración y en los Organismos Paritarios

Art. 17.- Representantes en los Consejos de Administración.

La Comisión Ejecutiva Federal, una vez hecha la consulta a la Sección o Secciones Sindicales de la empresa o grupo en la que sería Consejero, y a las Federaciones de Comunidad Autónoma afectadas, propondrá para su nombramiento como Consejero al compañero que entienda reúne las condiciones para esta labor.

La Comisión Ejecutiva Federal podrá cesar al Consejero representante de la Federación cuando se produzcan actuaciones contrarias a las resoluciones del Sindicato o de carácter irregular que contravengan el Código Ético de UGT.

El Consejero será el representante y portavoz de UGT dentro del Consejo de Administración de la empresa. Elaborará un informe por escrito de cada reunión del Consejo, que hará llegar, a la mayor brevedad posible, a la Comisión Ejecutiva Federal, y ésta lo remitirá a las Federaciones de Comunidad Autónoma correspondientes y a las Secciones Sindicales, poniendo a disposición de los mismos la documentación facilitada en las reuniones del Consejo y mantendrá una estrecha colaboración con las Secciones Sindicales, Comisión Ejecutiva de la Federación de Comunidad Autónoma y con la Comisión Ejecutiva Federal.

Art. 18.- Representantes en los Órganos de Gobierno de los Organismos Paritarios.

La Comisión Ejecutiva Federal, o en su caso de Comunidad Autónoma, nombrará y cesará a los representantes de la Federación en los mismos.

CAPÍTULO IX.- Derechos y Deberes de los Afiliados en la Sección Sindical

Art. 19.- Los afiliados de la Sección Sindical son sujeto de los derechos y deberes que, para todos los afiliados, se contemplan en los Estatutos Federales. No obstante, en el ámbito organizativo de la Sección Sindical deben observarse con especial atención los siguientes Derechos y Deberes.

Art. 20.- Derechos de los afiliados:

a.-Ser elector y elegible en la elección de los órganos de dirección, representación y control de la Sección Sindical así como en la elección de candidatos del Sindicato a las Elecciones Sindicales, y en la elección de los Delegados de Prevención y de los Delegados Sindicales que correspondan.

a.1.-Se recomienda que los afiliados en situación de jubilación parcial participen en la Sección Sindical sin pertenecer a los Órganos de Dirección de la misma.

b.- Participar en las tareas de negociación y defensa de sus condiciones de trabajo (a través del convenio colectivo o del acuerdo de empresa).

b.1.-Derecho a participar en la elaboración de la Plataforma Reivindicativa, mediante la aportación de ideas y sugerencias a través de los cauces que establezca la Sección Sindical o, en su defecto, la Federación.

b.2.-Derecho a la información periódica, vigente y contrastada, sobre la marcha de las negociaciones.

b.3.- Derecho a decidir sobre la firma del convenio o acuerdo, a través de los cauces que establezca la Sección Sindical o, en su defecto, la Federación: mediante consulta directa a todos los afiliados o por decisión de los órganos de representación y control de la Sección Sindical.

b.4. Derecho a la Formación Sindical

Art. 21.- Deberes de los afiliados:

- a.-Pagar la cuota estatutaria establecida por el Sindicato, a través del Descuento en Nómina o por Domiciliación Bancaria, con arreglo a lo establecido en los Estatutos y Normativa Interna del Sindicato.
- b.-Defender los intereses generales del Sindicato y los acuerdos tomados reglamentariamente y en el marco de sus competencias por la Sección Sindical.
- c.-Acatar y cumplir las Resoluciones tomadas por los órganos competentes del Sindicato, particularmente la participación en todo lo relacionado con el ejercicio del derecho de huelga y las movilizaciones convocadas por UGT.
- d.-Asistir y participar activamente en los órganos de la Sección Sindical y en los actos e iniciativas que ésta lleve a cabo.

Disposición Final

Las secciones sindicales, sus afiliados y sus representantes (delegados de personal, miembros del comité de empresa o de la junta de personal, delegados de prevención, delegados sindicales u otros miembros elegidos) están sometidos a los Estatutos Federales y Confederales y a la actuación de los respectivos órganos.

D.-REGLAMENTO DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

182

CAPÍTULO I

Definición, denominación, constitución y sede.

Art 1. Definición

La Sección Sindical Estatal de la Federación, en el ámbito organizativo de la Federación Estatal, se define como la representación básica del Sindicato constituida para desarrollar sus tareas en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en todos los centros de dicha empresa en el ámbito del territorio del Estado español y, particularmente de sus afiliados y afiliadas a la Federación.

Art 2. Constitución

La CEF, promoverá la constitución de una Sección Sindical Estatal cuando existan Secciones Sindicales, en una misma empresa, de ámbito territorial en más de dos Comunidades Autónomas y siempre que el número de afiliados y afiliadas por centro o en su conjunto, aconseje su constitución para el desarrollo de una política sindical coordinada y efectiva en la empresa.

Art 3. Sede

La Sección Sindical Estatal tendrá su sede donde decida la Comisión Ejecutiva.

CAPÍTULO II

Fines y objetivos

Art. 4. Fines y objetivos

Los fines de la Sección Sindical Estatal son:

- Representar y defender los intereses de los afiliados ante la Dirección de la empresa.
- Extender y desarrollar el principio de solidaridad entre las y los afiliados y trabajadores.
- Promover la mejora de las condiciones de trabajo, económicas y de salud de sus afiliados, afiliadas y de los trabajadores y trabajadoras en general.
- Promover la unidad sindical entre las y los afiliados de los diferentes centros de trabajo y colectivos de trabajadores.
- Promover y negociar la formación profesional y sindical de sus afiliados y afiliadas y de los trabajadores y trabajadoras en general.
- Promover y extender en el seno de la empresa la política sindical desarrollada por la UGT.
- Promover los derechos de participación de los afiliados y afiliadas a través de las secciones sindicales.
- Promover la afiliación de los trabajadores y trabajadoras a la UGT.
- Desarrollar una acción sindical basada en la elaboración de propuestas y alternativas a los problemas existentes en el seno de la empresa.
- Practicar la solidaridad de clase con los trabajadores y trabajadoras de otras empresas y sectores de producción, así como con los organismos y organizaciones de UGT.
- Unificar el marco de negociación colectiva a nivel de empresa.
- Promover y practicar la democracia interna.

183

CAPÍTULO III

Composición y funcionamiento

Art. 5. Secciones Sindicales

La Sección Sindical Estatal estará compuesta por secciones sindicales de centro de trabajo, comarcal, provincial o de ámbito de Comunidad Autónoma.

Las Comisiones Ejecutivas de las Secciones Sindicales Estatales deberán desarrollar las siguientes cuestiones en relación a la CEF:

Informar periódicamente de la actividad sindical que desarrollan.

Comunicar con antelación suficiente las reuniones de carácter ordinario de sus órganos de Dirección y Asambleas a desarrollar, por si la CEF considera pertinente su presencia.

Ponerse a disposición de la Federación Estatal para colaborar en tareas sindicales de ámbito estatal.

Las horas sindicales correspondientes a las y los delegados de personal, miembros de comités de empresa, delegados y delegadas sindicales u otras deberán agruparse formando bolsas de horas a nivel de empresa.

Dichas bolsas de horas será gestionada por los órganos de dirección la Sección Sindical Estatal con los siguientes criterios:

- Desarrollar la acción sindical en la empresa.
- Contribuir al funcionamiento de las estructuras de la Organización, de acuerdo con las Resoluciones Federales.

La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal comunicará a la Comisión Ejecutiva Federal la propuesta de distribución de la bolsa de horas, debiendo ser consensuada.

Art. 6. Delegados sindicales

Los delegados sindicales que correspondan de acuerdo con lo establecido en la L.O.L.S. o negociación colectiva dentro de la empresa serán elegidos por las estructuras de la Sección Sindical conjuntamente con la Comisión Ejecutiva del ámbito correspondiente y comunicado a la empresa, así como a la Autoridad Laboral mediante su Registro.

CAPÍTULO IV

Art. 7. Financiación

La Sección Sindical Estatal se financiará a través de los siguientes mecanismos:

- Aportaciones de la empresa en base a acuerdos recogidos en convenio colectivo o fuera de él.
- Las dietas o suplidos de gastos entregadas por la empresa a los miembros de la Sección Sindical Estatal por su participación en la negociación colectiva; comisiones o grupos de trabajo derivados de la negociación colectiva, convenio colectivo u otras tareas de representación.
- Otras.
- Cualquier otra financiación no recogida será valorada puntualmente por la CEF, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria de la Federación.

Art. 8. Gestión de recursos financieros

La Sección Sindical Estatal gestionará los recursos financieros teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Austeridad
- Claridad
- Transparencia

La Sección Sindical Estatal abonará a sus miembros los gastos que se ocasionen con motivo del desarrollo de la acción sindical en la empresa. Dichos gastos deberán ser justificados de forma fehaciente y aprobados por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal.

La Sección Sindical Estatal elaborará anualmente un presupuesto de gastos e ingresos. Dicho presupuesto deberá ser presentado a la CEF para su análisis, discusión y aprobación antes del 15 de noviembre de cada año, acompañado de una memoria explicativa de las partidas recogidas en el mismo.

El presupuesto recogerá:

- Ingresos: Todos los ingresos previsibles en el año natural siguiente.
- Gastos: Gastos por capítulos y origen que representen el desarrollo del proyecto organizativo y sindical de la Sección Sindical Estatal para el año siguiente.
- Plan contable: Se seguirá el Plan Contable Federal a efectos de homogeneización con el conjunto de la Federación.
- Criterios de gastos: Los criterios a aplicar en compensación por los gastos devengados en el ejercicio del desarrollo de la acción sindical en la empresa, serán los que la Federación Estatal apruebe para el conjunto de la Organización.

Los fondos de la Sección Sindical Estatal deberán gestionarse a través de una única cuenta corriente. La apertura de dicha cuenta corriente será aprobada por la CEF a través de los correspondientes poderes otorgados a tal fin.

La cuenta estará abierta a nombre de la Sección Sindical Estatal, y operará con el C.I.F. de la Federación. La disposición de los fondos se hará de forma mancomunada y con la firma de dos titulares de la cuenta corriente.

Bajo ningún concepto se utilizarán cuentas corrientes a nombre de personas físicas para gestionar los fondos de la Sección Sindical Estatal.

Control presupuestario.- Cada seis meses se hará un control de la evolución del presupuesto para el desarrollo de la acción sindical. Dicha información será enviada a la CEF para su estudio y control.

185

CAPÍTULO V

Art. 9. Cuotas

La Sección Sindical Estatal a través de sus órganos promoverá que todas y todos los afiliados paguen sus cuotas por descuento en nómina, controlando mensualmente a partir de los listados aportados por la empresa dicho descuento y las altas y bajas que se produzcan en el conjunto de la Sección Sindical.

Mensualmente, la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal enviará, al SFA el listado nominal de cotizaciones distribuidos por centros de trabajo.

La C.E. de la Sección Sindical Estatal establecerá con la dirección de la empresa el envío de las cuotas recaudadas por ésta, con carácter inmediato a su recaudación, a la CEF u organismo en quien ésta delegue.

En ningún caso, las cuotas recaudadas por la empresa se ingresarán en la cuenta corriente de la Sección Sindical Estatal u otras de carácter personal.

La C.E. de la Sección Sindical Estatal vigilará el cumplimiento de los envíos del importe recaudado por la empresa y que éstos correspondan al conjunto de afiliados de la Sección Sindical Estatal.

Art. 10

El control de los ingresos y gastos de la Sección Sindical Estatal se efectuará por la CEF.

CAPÍTULO VI

Órganos de la sección sindical estatal

Art. 11

Los órganos de participación y dirección político-sindical de la Sección Sindical Estatal, sin menoscabo de la dependencia orgánica de la C.E.F., son:

- La Conferencia Sindical
- El Pleno Sindical
- El Consejo.
- La Comisión Ejecutiva

Art. 12.- Conferencia sindical

La Conferencia Sindical es el órgano máximo de la Sección Sindical Estatal.

Cada cuatro años se celebrará una Conferencia Sindical Ordinaria, en el semestre posterior a la celebración de la Conferencia Sectorial Estatal de su sector salvo que concurra circunstancia acreditada ante la CEF.

Son tareas de la Conferencia Sindical:

- Aprobar el proyecto sindical a desarrollar en la empresa: líneas y programas de trabajo.
- Debatir y juzgar la Gestión de la C.E. Estatal.
- Elegir a la Comisión Ejecutiva Estatal.
- Decidir sobre las propuestas que hayan sido presentadas.
- Aprobar las Normas de Funcionamiento de la Sección Sindical Estatal, que no podrán contradecir el presente Reglamento y demás Resoluciones Federales, debiendo ser ratificadas por la CEF.

Art. 13

La Conferencia Sindical se constituirá por las y los delegados elegidos democráticamente en las secciones sindicales de centro/comarcales/provinciales.

Será convocada por el Pleno Sindical a propuesta de la Comisión Ejecutiva Estatal y previa comunicación a la Comisión Ejecutiva Federal.

La convocatoria incluirá:

- Lugar
- Fecha
- Orden del Día
- Número de asistentes y criterios de proporcionalidad en cuanto a su distribución.

Entre la fecha de convocatoria y la realización transcurrirán no más de 60 días.

La Comisión Ejecutiva Federal fijará los mandatos correspondientes de cada Sección Sindical en función de las medias de cotización a la Federación, correspondientes a los cuatro trimestres naturales anteriores al de la convocatoria.

Para poder ser elegido como delegada o delegado a la Conferencia Sindical se precisa tener una antigüedad mínima de un año de afiliación ininterrumpida en UGT y estar al corriente de las cuotas.

El procedimiento de elección de las y los delegados a la Conferencia Sindical será el siguiente:

- 1) Las Secciones Sindicales constituidas, previa comunicación y acuerdo con las Federaciones Territoriales o Sindicatos Comarcales donde están establecidos procederán a convocar Asambleas de Afiliados y Afiliadas.
- 2) La fecha y Orden del Día de la convocatoria deberá ser enviada a todas y todos los afiliados.
- 3) El Orden del Día deberá comprender, al menos, los siguientes puntos:
 - Elección Mesa
 - Gestión de la Comisión Ejecutiva
 - Proyecto sindical de la Federación en la empresa
 - Elección de delegados y delegadas a la Conferencia Sindical
 - Elección de la Comisión Ejecutiva
- 4) El procedimiento de la elección de las y los delegados se efectuará de acuerdo con las normas generales de la organización.
- 5) El voto de los afiliados y afiliadas será individual y secreto.
- 6) Los gastos ocasionados por la celebración de la Conferencia Sindical serán sufragados por la Sección Sindical Estatal si cuenta con financiación.

187

Art 14. Conferencia Sindical Extraordinaria

Podrá ser convocada una Conferencia Sindical Extraordinaria cuando las circunstancias así lo exijan a juicio de la Comisión Ejecutiva Federal o a propuesta de más del 50% de las Secciones Sindicales constituidas y representen más del 50% de los afiliados a la Sección Sindical Estatal.

El procedimiento será similar al empleado en la realización de la Conferencia Sindical Ordinaria, debiéndose celebrar dentro de las ocho semanas siguientes a la convocatoria. Sólo se podrán tratar los asuntos que figuren en el Orden del Día.

Art 15.- Pleno sindical

El Pleno Sindical de la Sección Sindical Estatal, es el órgano máximo de la Sección Sindical Estatal entre Conferencias Sindicales.

El Pleno Sindical se reunirá con carácter ordinario al menos cada 12 meses y será convocado por la Comisión Ejecutiva Estatal, previa comunicación y visto bueno de la C.E.F.

El Orden del Día, así como el informe de situación que presenta la Comisión Ejecutiva se enviará, a los miembros del Pleno y a la CEF con cuatro semanas de antelación pudiéndose modificar el Orden del Día propuesto, si es aceptado por la mayoría simple de los miembros.

Son tareas del Pleno Sindical:

- Analizar el informe de situación que presenta la Comisión Ejecutiva Estatal.
- Aprobar el presupuesto de la Sección Sindical Estatal.
- Cubrir por mayoría absoluta de sus miembros las vacantes existentes en la C.E. Estatal entre Conferencias Sindicales.
- Aprobar la Plataforma Negociadora; firma del convenio colectivo, expedientes de regulación de empleo o cuestiones de naturaleza similar.
- Pronunciarse sobre cuestiones de índole sindical que afecten a la empresa y a la organización.
- Separar, por mayoría absoluta de su miembros, de su cargo a cualquier miembro de la Comisión Ejecutiva Estatal, siendo necesaria la mayoría de dos tercios para la Secretaría General.
- Crear comisiones de trabajo para cuestiones específicas y concretas.
- Aprobar su Reglamento de Funcionamiento que no podrá contradecir lo establecido por los Estatutos Federales y Confederales.
- Conocer el Informe económico de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical

Los acuerdos del Pleno Sindical serán comunicados a la mayor brevedad, por la Comisión Ejecutiva Estatal, a todas las Secciones Sindicales y a la Comisión Ejecutiva Federal.

Art. 16

El Pleno Sindical de la Sección Sindical Estatal, estará compuesto por:

- La Comisión Ejecutiva Estatal.
- Los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales.
- Un número de miembros, distribuidos proporcionalmente a la afiliación existente en las Secciones Sindicales.

Para formar parte del Pleno Sindical es necesario tener una antigüedad ininterrumpida en la afiliación de 1 año.

Cualquier otra circunstancia deberá ser aprobada expresamente por la C.E.F.

Los miembros del Pleno Sindical, salvo los miembros natos, deberán ser elegidos por las asambleas de afiliados y afiliadas de la Sección Sindical. Estas elegirán un número de suplentes equivalente al de titulares para cubrir las posibles ausencias de los mismos.

Art. 17

El Pleno Sindical se reunirá con carácter extraordinario a instancias de:

- La Comisión Ejecutiva Federal
- La C.E. Estatal
- Cuando lo solicite la mayoría absoluta de sus miembros

El Orden del Día se enviará con la máxima antelación posible y sólo se tratarán los asuntos contenidos en él.

Art. 18.- Consejo

El Consejo es el órgano consultivo de la Sección Sindical Estatal y está compuesto por las Secretarías Generales de las Secciones Sindicales de ámbito territorial. La duración de sus funciones será de Conferencia Ordinaria a Conferencia Ordinaria. En la primera reunión que se celebre deberá constituirse reglamentariamente.

Las funciones del Consejo son deliberantes, careciendo de capacidad para adoptar acuerdos. Sirve de apoyo a la Comisión Ejecutiva para la toma de decisiones, facilitando su más eficaz aplicación.

El Consejo se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y de manera extraordinaria cuando los asuntos a tratar así lo recomienden. Será convocado por la Comisión Ejecutiva, que elaborará el orden del día.

Al Consejo podrán asistir otras personas, para asesorare informar sobre temas concretos, cuando la Comisión Ejecutiva así lo considere.

Art. 19.- Comisión Ejecutiva Estatal

La Comisión Ejecutiva Estatal es el órgano de dirección permanente de la Sección Sindical Estatal, representándola ante la empresa y el conjunto de la Organización.

La Comisión Ejecutiva Estatal depende orgánicamente de la Comisión Ejecutiva Federal, a la cual rendirá cuentas de sus actuaciones con carácter anual y a instancias de la CEF cuando lo considere oportuno.

La Comisión Ejecutiva Estatal se reunirá, con carácter ordinario, trimestralmente, levantará acta de las reuniones y enviará copia de las mismas a la Comisión Ejecutiva Federal.

Se reunirá con carácter extraordinario cuando la situación lo demande a iniciativa de sus miembros.

Son tareas de la Comisión Ejecutiva Estatal:

- Cumplir las tareas y mandatos de índole sindical y organizativas que se deriven de:
 - La C.E. Federal y Resoluciones de los Congresos y Comité Federal.
 - Resoluciones de la Conferencia Sindical.
 - Resoluciones del Pleno Sindical.
- Dirección y gestión de la negociación colectiva y acción sindical en la empresa.
- Dirección y gestión de los recursos humanos y financieros de la Sección Sindical Estatal.
- Convocar los Plenos Sindicales y la Conferencia Sindical.
- Coordinar las diversas Secciones Sindicales.
- La interlocución ante la Dirección de la empresa.
- El desarrollo y crecimiento de la organización sindical en la empresa.

Art. 20

La Comisión Ejecutiva Estatal se compondrá entre tres y cinco miembros, cuya composición será decidida en la Conferencia. Cualquier otro número de composición deberá contar con el VºBº de la CEF.

Para formar parte de la C.E. Estatal es necesario tener una antigüedad ininterrumpida a UGT de dos años. Cualquier otra circunstancia deberá ser aprobada por la C.E.F.

El Secretario o Secretaria General es el representante de la Sección Sindical Estatal interna y externamente y coordinará a los miembros de la Comisión Ejecutiva.

La responsabilidad de la Comisión Ejecutiva es colegiada, sin que ello exima a cada miembro de sus responsabilidades concretas.

Si quedara vacante por cualquier circunstancia la Secretaría General de la Sección Sindical, el resto de la C.E. continuará con sus funciones y se dispondrá la celebración de un Pleno Extraordinario para reponer la vacante.

Art. 21. Disponibilidad miembros Comisión Ejecutiva Estatal

Con carácter general, estarán liberados de los trabajos ordinarios y dedicados al trabajo sindical en la empresa el Secretario General y el de Organización/Administración.

A efectos de que el resto de compañeros de la Comisión Ejecutiva Estatal puedan desarrollar sus funciones se implementarán las medidas necesarias para que sus miembros puedan dedicarse de forma total o parcial a la actividad sindical.

En el caso de disponer de facilidades en la empresa para liberar a otros compañeros con carácter total o parcial, la CEF y la Comisión Ejecutiva Estatal, acordarán los criterios a aplicar. En todo caso, dichos recursos se ordenarán teniendo en cuenta las necesidades de la Sección Sindical y las de la Organización representada por la CEF, estando obligada aquella a colaborar solidariamente con ésta última.

Los miembros de los Comités de Empresa así como los Delegados y Delegadas Sindicales, se pondrán a disposición de la Federación y contribuirán a desarrollar tareas de fortalecimiento y extensión de la Federación (afiliación, Elecciones Sindicales, visita a las empresas y apoyo a los Delegados o Delegadas, Negociación Colectiva y asesoramiento sindical), bajo la dirección de la Federación Estatal, de acuerdo con las Resoluciones Federales en materia de distribución de horas sindicales.

En aquellas Secciones Sindicales Estatales con presencia en espacios territoriales muy amplios, los miembros de la Comisión Ejecutiva se organizarán de forma que añadan sus funciones como miembros de dicha Comisión la labor de atención y seguimiento de los afiliados y afiliadas de los centros de trabajo en una zona geográfica a determinar.

Estas funciones se complementarán con otras de colaboración con las estructuras sindicales en dichas zonas.

Art. 22. Gestión de Derechos Sindicales

La Sección Sindical destinará parte de los derechos sindicales con los que cuenta al mantenimiento de las actividades del Sindicato fuera de la empresa o del centro de trabajo.

Los miembros de los Comités de Empresa así como los Delegados y Delegadas Sindicales y los representantes a dedicación completa, se pondrán a disposición de la Federación y contribuirán a desarrollar tareas de fortalecimiento y extensión de la Federación (Afiliación, Elecciones Sindicales, visita a las empresas y apoyo a los delegados o delegadas, negociación colectiva y asesoramiento sindical), bajo la dirección de la Federación Estatal.

Se establece la obligación de comunicar a la CEF las actividades y/o planes de actuación (ERES, Negociación Colectiva, entre otros) para que esta pueda dar traslado a las Federaciones Territoriales afectadas de las mismas, para su conocimiento y coordinación con las Secciones Sindicales Territoriales.

Obligación de nombrar y renovar las Secciones Sindicales de ámbito inferior (Territorial).

DISPOSICIÓN FINAL

Para todo lo no contemplado en el presente reglamento, se estará dispuesto en los Estatutos Federales y Confederales.

E.-REGLAMENTO DEL COMITÉ ELECTORAL

Art. 1. El Comité Electoral (CEL) es el órgano que coordina el buen funcionamiento de las elecciones sindicales (EESS) de las Federaciones de, y de cada ámbito inferior, según las necesidades y la complejidad de las tareas electorales a abordar por cada uno de ellos.

La principal tarea del CEL es garantizar el desarrollo racional y organizado de las EESS, asegurando la utilización más eficiente y solidaria de los recursos económicos y humanos que el conjunto de la organización pueda poner a disposición de los responsables de gestionar esta actividad.

Composición, medios, funcionamiento y coordinación del Comité Electoral

Art. 2. El CEL lo componen las secretarías de organización de las federaciones y los responsables de EESS de cada ámbito de actuación del mismo.

Art. 3. 1. El CEL se constituirá al principio de cada periodo congresual federal, en los tres meses siguientes a la finalización de los procesos congresuales de federaciones.

2.-El CEL se reunirá con carácter ordinario semestralmente.

Las reuniones se convocarán con orden del día que tendrán, al menos, tres puntos específicos: 1º Evaluación de los procesos electorales ejecutados, 2º Asignación de los procesos pendientes de ejecución y 3º Distribución de los medios.

Se levantará acta de cada reunión en la que se recogerán los acuerdos.

Art. 4. La comisión ejecutiva será la encargada de convocar y coordinar las reuniones del CEL. La asistencia a las reuniones del CEL será obligatoria.

Si por causa de fuerza mayor el titular del CEL no pudiera asistir, la comisión ejecutiva correspondiente asignará una persona suplente que garantizará su presencia en el mismo para asumir la responsabilidad que le corresponda.

Todos los años se elaborará un censo de agentes sindicales para poder establecer los criterios de planificación anuales y garantizar la estabilidad de los equipos según las necesidades electorales. El censo se mantendrá actualizado por cada organismo. Puntualmente se registrará cualquier cambio o variación que se produzca.

Art. 5. El Comité Electoral, para desarrollar las tareas electorales básicas de planificación, ejecución y evaluación de las EESS, disponen del aplicativo informático confederal. Con este sistema se pueden elaborar los documentos e informes necesarios para obtener en cada momento y en cada ámbito de actuación una información precisa para tomar las decisiones organizativas más adecuadas.

Los criterios básicos en cuanto a las tareas a desarrollar son los referidos a continuación:

- 1.-Ordenar las tareas electorales con informes de gestión y de consulta de visitas a los centros de trabajo, de preavisos emitidos y las fechas de inicio de los procesos electorales, de actas y de delegados y delegadas; etc.
- 2.-Establecer un MAPA ELECTORAL ANUAL que contemple cada uno de los actos electorales previstos para su renovación registrados en el fichero de EESS, tanto de las empresas en las que UGT tiene representación, como en las que carece de la misma.
- 3.-El mapa electoral anual, junto al censo de agentes sindicales, se elaborará a finales de año, en el último trimestre, con los procesos a renovar a lo largo del año siguiente y con los nuevos procesos previstos.
- 4.-Con la máxima antelación se irá completando este calendario básico en las reuniones ordinarias del CEL incluyendo los nuevos procesos generados por nuestro Sindicato o por otros a lo largo del ejercicio establecido.
- 5.-El CEL pondrá una atención especial en aquellas empresas o centros de trabajo que habiendo celebrado elecciones, UGT carece de representación.

Para preparar con la suficiente antelación listas de UGT en las próximas EESS es necesario visitar estos centros de trabajo y empresas y utilizar la influencia de toda la organización para lograrlo.

Asimismo, se contemplarán, dentro de los planes de trabajo en materia electoral, las visitas a aquellos centros de trabajo cuyo proceso electoral no se encuentre en proceso de renovación, garantizando, de esa forma, la fidelización de nuestros representantes.

- 6.-Planificar la localización de las empresas que no tienen representación para la preparación de candidaturas y la promoción de EESS.
- 7.-El CEL coordinará los planes de trabajo específicos que las federaciones hayan elaborado para mejorar la representación sindical en los centros de trabajo o territorios donde tengamos puntos débiles de representación, remitiendo los informes a los órganos del sindicato, para analizar la evolución electoral, balance de los resultados y los planes de trabajo acordados.

EL CEL confeccionará un informe anualmente con las empresas que han realizado mala praxis en los procesos electorales convocados, detallando aquellas que han despedido a Candidatos que se han presentado en nuestras listas, aquellas que han fomentado listas de grupos de trabajadores, aquellas que no existen representación sindical debido a la amenaza empresarial, etc.

Art. 6. Paralelamente a la elaboración y ejecución del calendario electoral y una vez identificados los puntos débiles del sindicato principalmente en los niveles provinciales, comarcales y locales, el CEL fijará una actuación especial y sostenida en el tiempo para corregir la situación identificada. Esta actuación contará con el acuerdo de las federaciones y con la aprobación del comité de la comunidad autónoma.

Conflictividad electoral

Art. 7. El exceso de conflictividad en materia de EESS supone un sobre esfuerzo organizativo que hace gastar mucha energía al Sindicato y lo que es peor hace perder una cantidad importante de delegados y delegadas tanto en los procedimientos arbitrales como en los judiciales, quedando todos los años un número importante de ellos anulados o fuera de cómputo para la negociación colectiva, la representación institucional y la subvención por EESS. Con el fin de evitar este quebranto conviene cumplir y exigir el cumplimiento del Protocolo de Acuerdos sobre EESS suscrito por UGT y por Comisiones Obreras, como

garantía de un proceso electoral más riguroso y coherente con los principios que inspiraron a los dos sindicatos la reforma de la normativa electoral.

El CEL recibirá información de los acuerdos que nuestra Organización firme con otros sindicatos en materia electoral, en los distintos ámbitos de la Confederación.

Art. 8.- Delegados y Delegadas de Prevención

En la medida que el derecho a la consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, se canaliza en las empresas de seis o más trabajadores, a través de sus representantes. Son muchas las empresas que cuentan con representantes de las y los trabajadores bajo las siglas de la UGT, a los que debemos comunicarles que entre sus cometidos está el de representar a los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, igualmente debemos mejorar en los aspectos de gestión de los delegados y delegadas de prevención y conseguir que se registren todas las actas de designación como delegado o delegada de prevención, tanto en el aplicativo AGI como ante la Autoridad laboral competente.

Este registro es el que da a conocer tanto a la empresa como a la administración y al propio sindicato la condición de Delegado de Prevención, con lo que a partir de dicho momento la representación de UGT en todos los ámbitos puede ser ejercida con todas las garantías con las que deben contar nuestros representantes, y que permiten a las y los trabajadores el pleno ejercicio de sus derechos.

Para ello el Comité Electoral comprobará que la información sobre los delegados y delegadas de prevención se traslada al aplicativo Confederal conjuntamente, cuando proceda, con los datos referentes a las Elecciones Sindicales

Disposición Final

El presente Reglamento regulará el funcionamiento del Comité Electoral Federal y por analogía el funcionamiento de los Comités Electorales de las distintas estructuras de la Federación.

Las distintas estructuras de la Federación podrán adaptar a sus reglamentos las cuestiones específicas de su ámbito organizativo que crean convenientes siempre que no entren en contradicción con el articulado del presente reglamento ni con las resoluciones de los órganos federales.

F.-REGLAMENTO DE LA ATP

Capítulo I: OBJETIVO

Art. 1.- En la Agrupación de Trabajadores Pasivos (A.T.P.) se integran las Agrupaciones que constituyan las distintas Federaciones de Comunidad Autónoma tomando como referencia el esquema que diseña este Reglamento y que tiene como finalidad:

- Participar activamente en la consolidación y desarrollo de la A.T.P.
- Fomentar la continuación e integración en el Sindicato de los trabajadores pertenecientes a estos colectivos y estudiar soluciones a sus problemas específicos, de acuerdo con las Resoluciones del Congreso Constituyente.
- Fomentar la creación de A.T.P., a los distintos niveles.
- Mantener relaciones con organizaciones similares, en representación de la Federación, bajo la coordinación de la Comisión Ejecutiva Federal.

- Defender ante los Organismos oficiales la especial problemática de los colectivos representados.
- Tener su domicilio social en el mismo sitio que el de la Comisión Ejecutiva Federal.

Capítulo II: COMPOSICIÓN

Art. 2.- La Agrupación de Trabajadores Pasivos engloba a todos los trabajadores jubilados y pensionistas.

Art. 3.- La Agrupación de Trabajadores Pasivos se estructura en:

- A.-Las Agrupaciones de Trabajadores Pasivos de las Federaciones de Comunidad Autónoma que se constituirán de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.
- B.-Las Agrupaciones de Trabajadores Pasivos se constituirán en los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, con los mismos criterios que las Federaciones de Comunidad Autónoma.

Capítulo III: COORDINACIÓN

Art. 4.- El Coordinador Federal convocará anualmente a los responsables de las Federaciones de Comunidad Autónoma con el Vº Bº del Secretario de Organización Federal.

Art. 5.- En la primera reunión de coordinación, propondrán a la Comisión Ejecutiva Federal para su nombramiento, el Coordinador Federal.

Igualmente elegirán una Comisión Permanente, compuesta por cinco miembros más el Coordinador Federal.

194

Capítulo IV: LA COMISIÓN PERMANENTE

Art. 6.- La Comisión Permanente de la A.T.P. se reunirá de forma ordinaria con una periodicidad semestral. Teniendo como funciones:

- Elaborar un programa anual de implantación y actividades propias del colectivo.
- Impulsar la Constitución de A.T.P. a los distintos niveles, de acuerdo con las resoluciones de nuestros congresos.
- Mantener e incrementar el registro de afiliados pertenecientes al colectivo de Trabajadores Pasivos.
- Establecer y mejorar las relaciones con las distintas asociaciones existentes a fin de compartir experiencias a favor de aportar soluciones a los problemas generales del colectivo.
- Representar a la Federación en aquellos asuntos relativos a Trabajadores Pasivos, bajo la coordinación de la Comisión Ejecutiva Federal.
- Cualquier otra que contribuya al objeto de buscar y propiciar soluciones a los problemas del colectivo.
- Elaborar una Normativa de carácter interno para complementar su funcionamiento.

Art. 7.- En sus reuniones debatirá sobre el Informe del Coordinador respecto a las gestiones realizadas y los temas tratados en las reuniones de todos aquellos organismos en que la ha representado, indicando el posicionamiento que la A.T.P. ha mantenido.

G.-REGLAMENTO ATC

Capítulo I: OBJETIVO

Art. 1.- La Agrupación de Técnicos y Cuadros es una estructura organizativa de la Federación encuadrada en la UTC de la UGT. En ella se insertan las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros que constituyan las distintas Federaciones de Comunidad Autónoma tomando como referencia el esquema orgánico que diseña este Reglamento, y que tiene como finalidad:

- Participar activamente en la consolidación y desarrollo de U.T.C.
- Fomentar la integración en el Sindicato de los trabajadores pertenecientes a estos colectivos y estudiar soluciones a sus problemas específicos, de acuerdo con las Resoluciones Congresuales. Dada la inclusión de estos trabajadores en el Colegio 1 de Técnicos y Administrativos, la acción sindical de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros irá dirigida, en estrecha colaboración con el resto de los trabajadores, a defender los intereses generales de todos y específicamente los del colectivo incluido en el Colegio Electoral 1.
- Fomentar la creación de Agrupación de Técnicos y Cuadros, a los distintos niveles.
- Mantener relaciones con las organizaciones similares, en representación de la Federación con la colaboración y supervisión de la Comisión Ejecutiva Federal.

Capítulo II: COMPOSICIÓN Y ESTRUCTURA

Art. 2.- Se considera Técnico y Cuadro de acuerdo con la definición establecida por la OIT.

El trabajador:

- a.- Que ha terminado una enseñanza de formación universitaria de nivel medio, superior o formación profesional, o que posee una experiencia reconocida como equivalente en un campo científico, técnico o administrativo.
- b.- Que ejerce en calidad de asalariado, funciones de carácter predominantemente intelectual, que implican la aplicación en gran medida de facultades de juicio y de iniciativa y suponen un nivel relativamente elevado de responsabilidad.

Esta noción engloba igualmente al asalariado que además de responder a las características a) y/o b) anteriores, asume, por delegación del empleador y bajo su autoridad, las responsabilidades de prever, dirigir, controlar y coordinar las actividades de una parte de empresa o de una organización, supervisando el trabajo de otros asalariados, con la facultad de mando correspondiente, a exclusión del personal de alta dirección y aquel otro que la propia ley excluye de la relación laboral.

Art. 3.- La Agrupación de Técnicos y Cuadros se estructura en:

- a.- Las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de las Federaciones de Comunidad Autónoma, que se constituirán con criterios de operatividad y de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.
- b.- Las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, podrán constituirse con los mismos criterios que las Federaciones de Comunidad Autónoma.
- c.- Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de las Secciones Sindicales.

Art. 4.- Las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de las Secciones Sindicales son el núcleo organizativo básico de la ATC. En ellas se integran, al mismo tiempo que en las estructuras de la Sección Sindical, aquellos trabajadores afiliados a la UGT que en sus características profesionales responden a lo indicado en el artículo 2, de acuerdo con la interpretación que realiza la propia Sección Sindical y, en todo caso, la Comisión Permanente.

Capítulo III: LA COMISIÓN PERMANENTE

Art. 5.- La Comisión Permanente de la ATC es el Órgano de Dirección de la misma, se reunirá de forma ordinaria con una periodicidad semestral, teniendo como funciones:

- Impulsar la Constitución de Agrupaciones de Técnicos y Cuadros a los distintos niveles y apoyar su mantenimiento de acuerdo con las Resoluciones de nuestros Congresos.
- Mantener e incrementar el registro de afiliados y delegados sindicales pertenecientes al colectivo de Técnicos y Cuadros.
- Promover, en cumplimiento del mandato Federal, que los Técnicos y Cuadros estén representados allí donde sea posible, en las diferentes mesas negociadoras, en las que esté presente UGT-FICA.
- Establecer y mejorar las relaciones con las distintas asociaciones profesionales, a fin de compartir experiencias, a favor de aportar soluciones a los problemas generales del colectivo.
- Representar a la Federación en aquellos asuntos relativos a los Técnicos y Cuadros, con la coordinación de la Comisión Ejecutiva Federal.
- Cualquier otra que contribuya al objetivo de buscar y propiciar soluciones a los problemas del colectivo.

Art. 6.- La Comisión Permanente estará compuesta por el Coordinador responsable de la ATC y cinco miembros elegidos por la Conferencia de entre los Coordinadores de Comunidad Autónoma.

En sus reuniones deliberará sobre el Informe escrito del Coordinador respecto a las gestiones realizadas y los temas tratados en las reuniones de todos aquellos organismos, en que la ha representado, indicando el posicionamiento que la ATC ha mantenido.

Capítulo IV: EL COMITÉ

Art. 7.- El Comité de la ATC es el órgano supremo de la Agrupación de Técnicos y Cuadros entre sus Conferencias ordinarias.

Está compuesto por el Coordinador Federal y los Coordinadores de Comunidad Autónoma.

Art. 8 - El Comité tendrá reuniones periódicas de carácter semestral.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias debe ser dado a conocer a los miembros de la ATC con 10 días de antelación.

Art. 9.- Son funciones del Comité:

- Discutir y deliberar sobre la política general de la ATC en el marco de las Resoluciones de su Conferencia y la política de la Federación.

- Analizar la gestión de la Comisión Permanente.
- Convocar la Conferencia ordinaria o extraordinaria con arreglo a lo establecido en este Reglamento y fijar los criterios de participación en esta.
- Cubrir las vacantes existentes de los miembros de la Comisión Permanente.
- Aplicar todas aquellas cuestiones que se le encomienden por Resoluciones de la Conferencia, del propio Comité y de la Comisión Permanente de la ATC.

Capítulo V: CONFERENCIA

Art. 10.- La Conferencia de la ATC es el órgano supremo de la misma.

Está constituida por:

- a.-El Coordinador Federal
- b.-La Comisión Permanente
- c.-Las delegaciones de las ATC de Comunidad Autónoma

Art. 11.- La fecha y el lugar en que haya de celebrarse la Conferencia y el Orden del Día de la misma, así como el número de delegados que la componen serán fijados por el Comité.

Los delegados serán elegidos con arreglo a los reglamentos de las Agrupaciones de Comunidad Autónoma.

Art. 12.- La Conferencia ordinaria de la ATC se celebrará cada cuatro años.

La Conferencia debate la gestión de la Comisión Permanente, define la política de la ATC y propone, al Coordinador Federal y a la Comisión Permanente.

Art. 13.- La Conferencia extraordinaria se celebrará por decisión de la mayoría absoluta de los miembros del Comité.

Art. 14.- Las resoluciones del Comité y de la Conferencia de la ATC deberán en todo caso, ser ratificadas por el Comité Federal

H.-REGLAMENTO FEDERACIONES DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

El Congreso Federal Constituyente acuerda incluir en su Normativa Interna un Reglamento de Federaciones de Comunidad Autónoma que sirva como guión básico de las cuestiones a regular en sus Resoluciones.

Esta decisión viene motivada por la conveniencia de evitar en la medida de lo posible, repeticiones innecesarias entre las Resoluciones aprobadas en el Congreso Federal y en los Congresos de los referidos organismos.

Las Resoluciones de las Federaciones de Comunidad Autónoma deberían contemplar al menos dos apartados:

- uno de Política Sindical.
- otro de Política Organizativa, Normas y Reglamentos.

El apartado de Política Sindical, puede incluir textos de coordinación, Negociación Colectiva, Comunicación e Imagen y Formación.

El apartado de Política Organizativa, Normas y Reglamentos, puede incluir textos de funciones y competencias de la Federación de Comunidad Autónoma y de sus estructuras inferiores si existen (Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales e Insulares), ATP, ATC y Consejo.

Dentro de las Normas y Reglamentos se debe regular la Sede, el ámbito territorial y sus estructuras, los sectores, los órganos de decisión, dirección y control, cuotas y reparto y patrimonio.

En los Congresos de las Federaciones de Comunidad Autónoma se desarrollará el presente Reglamento/ guión con las peculiaridades de cada territorio.

-Política Sindical:

- Coordinación Sectorial
- Coordinación en la Empresa
- Negociación Colectiva
- Comunicación e Imagen

-Política Organizativa:

- La Organización y sus estructuras, incluyendo los Sectores
- El Sindicato en la empresa
- Comité Electoral
- Estructuras de la Federación y Funciones
- Campaña de Afiliación
- SATB
- ATP
- ATC

-Normas y Reglamentos:

- Denominación
- Sede
- Configuración Territorial y Sectorial
- Organismos que integran la Federación
- Órganos de Decisión, Dirección y Control (Congreso, Comité, Consejo, Conferencia y Pleno Sectorial, Comisión Ejecutiva, Comisión Gestora, Consejo y Comisión de Control Económico).
- Otras Disposiciones (del Secretario General)
- Cuotas y Patrimonio

ESTATUTOS Y RESTO DE NORMAS

Resoluciones del Congreso Constituyente



FICA
Industria,
Construcción y Agro



I.-ESTATUTOS

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: DENOMINACIÓN Y SEDE

Artículo 1.- Denominación.

La Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores cuya denominación es Federación de Industria, Construcción y Agro, en siglas UGT-FICA, adopta la forma jurídica Sindicato al amparo y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, constituyendo en consecuencia una entidad sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, disponiendo de autonomía dentro de los Estatutos Confederales de UGT.

El logotipo es el aprobado por el Congreso Constituyente.

Artículo 2.- Sede.

La Federación Estatal tiene su domicilio social en la Avda. de América, número 25, C.P. 28002 de Madrid, pudiendo ser modificado dicho domicilio social por el procedimiento establecido en los presentes Estatutos y demás legislación de aplicación. Las sedes de los organismos de la Federación estarán situados en las sede de UGT en el territorio.

CAPÍTULO II: ÁMBITOS

Artículo 3.- Ámbito personal.

El ámbito personal de la Federación agrupa:

- A.-A los trabajadores y trabajadoras asalariados dependientes, a los trabajadores autónomos que trabajen ellos mismos y que no tengan trabajadores a su servicio, (a excepción de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos, incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios), a los trabajadores asociados en forma de cooperativa y/o en Sociedad Anónima Laboral, ocupados en los sectores de actividad enumerados en los presentes Estatutos, incluidos los trabajadores y trabajadoras en prestación de servicio de las ETTs y los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en la Federación.
- B.-A los demandantes de primer empleo, cuyos estudios, formación o la profesión en la que consten inscritos en el Servicio Público de Empleo, pertenezcan al ámbito funcional de la Federación.
- C.-A los estudiantes que se encuentren realizando prácticas de formación profesional reglada y ocupacional o universitarios de los sectores profesionales encuadrados en el ámbito funcional de estos Estatutos.
- D.-A los trabajadores y trabajadoras desempleados, jubilados y pensionistas del ámbito funcional de la Federación.

Artículo 4.- Ámbito Territorial.

El ámbito territorial de la Federación será el constituido por el territorio del Estado Español.

Artículo 5.- Ámbito Funcional.

El ámbito funcional de la Federación está constituido, fundamentalmente, por las actividades de: Aeronáutica; Agrario y manipulado hortofrutícola; Alimentación, bebidas y tabaco; Artes Gráficas; Bienes de equipo eléctrico y mecánico; Construcción, madera y materiales de construcción; Construcción naval; Defensa; Electrodomésticos; Energético; Electrónica y TIC; Industria automovilística; Material ferroviario; Minero; Químico, farmacéutico, textil, piel; Siderurgia y metalgráficas.

En consecuencia, se incluyen en el ámbito funcional de la Federación las actividades que se relacionan en el Anexo II (CNAE), organizadas sectorialmente según Anexo III (Reglamento Sectorial).

CAPÍTULO III: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 6.- Objeto.

La Federación tiene por objeto:

- A.-Agrupar en su seno a los trabajadores y trabajadoras que, para la defensa de sus intereses, se inspiren en la lucha de clases y respeten los principios democráticos y que, por medio de la asociación, defiendan los intereses de los trabajadores y trabajadoras mejorando sus condiciones de vida y de trabajo.
- B.-Practicar debidamente el principio de solidaridad entre sus Federaciones, con arreglo a las normas establecidas y la solidaridad moral y material entre sus afiliados, asimismo se practicará con las distintas Federaciones que estén dentro de la Unión General de Trabajadores.
- C.-La Federación Estatal y los organismos en ella integrados trabajan por la defensa y promoción de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales y culturales de los trabajadores y las trabajadoras. Desarrollan una incesante labor para organizar a los trabajadores, a efectos de la reivindicación cotidiana por el acrecentamiento del bienestar moral, económico e intelectual de los mismos
- D.-La Federación proclama su adhesión y defensa del orden fundamental democrático del Estado español. Aboga por el Estado social y democrático de Derecho, y propugnan que la libertad, la justicia, la cohesión social, y la igualdad sean reales y efectivas
- E.-Intervenir constantemente en todos los problemas que afecten a los trabajadores y trabajadoras de los sectores integrantes de la Federación, defendiendo siempre sus intereses, así como las libertades individuales y colectivas, actuando sobre los poderes públicos para que sean respetadas.
- F.-La Formación integral de trabajadores y trabajadoras, de afiliados, cuadros responsables de Secciones Sindicales de la Federación, Delegados de Personal, Miembros del Comité de Empresa y Delegados de Prevención, potenciando la difusión de los principios éticos del Sindicato.
- G.-La Federación establecerá en sus Resoluciones un sistema de participación en los Congresos, Comités, Comisiones Ejecutivas, Conferencias y Plenos Sectoriales, a todos los niveles, que garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Organismo. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellos organismos que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje y para aquellas que no alcancen el 40% se incrementará el porcentaje de sexo que no lo alcance en un 10%. Esta cuota de género operará obligatoriamente para la Ejecutiva Federal, y para la Representación al Comité Confederal. En los ámbitos inferiores atendiendo a las dificultades afiliativas que pudiesen surgir, se contemplarán las posibilidades de su cumplimiento. En el cál-

culo resultante de la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados).

No obstante, este porcentaje de participación en las Comisiones Ejecutivas es referido a las secretarías genéricas. Las secretarías sectoriales que formen parte de las Comisiones Ejecutivas, serán elegidas independientemente del sexo de la persona elegida, respetando la democracia interna de cada uno de los sectores que conforman dichas Comisiones Ejecutivas.

Asimismo el conjunto de la Federación establecerá sistemas de participación en todos los niveles que fomenten la presencia de afiliados y afiliadas menores de 35 años.

SECCIÓN ÚNICA. De la solidaridad.

- 1.- Todos los organismos que componen la Federación se comprometen a practicar entre sí la solidaridad moral y material, haciendo todos los esfuerzos y sacrificios que las circunstancias permitan, a fin de que los trabajadores y trabajadoras no se vean obligados a ceder en las luchas que provoquen sus demandas.
- 2.- Los afiliados que sufran represalias por causa de la defensa de los intereses de la Federación serán atendidos, en primera instancia por los organismos a las que pertenecen.
- 3.- Cuando un organismo, al plantearse una acción de lucha, prevea la necesidad de ser ayudada por otra con una acción de las mismas características, antes de comenzarla deberá consultar a la organización requerida por conducto de la Comisión Ejecutiva de la Federación, a los efectos de saber con tiempo suficiente si puede contar o no con su solidaridad y el grado de colaboración de la misma.
- 4.- Antes de ser declarada una huelga, la Comisión Ejecutiva de la Federación podrá enviar una delegación con poderes para resolver el conflicto, de acuerdo con el organismo interesado, o para orientarla del modo más conveniente.
- 5.- En todos los casos, los organismos que pretendan declarar huelga deberán contar previamente con las comisiones ejecutivas de aquellas otras en que, por dicha circunstancia, pudiera producirse el paro forzoso.
- 6.- A ningún organismo se le podrá pedir secundar a otras en huelga si este apoyo no ha sido solicitado por el conducto citado en el punto anterior.
- 7.- Si una federación sindical de otro país reclama la colaboración de la Federación por los cauces internacionalmente establecidos, la Comisión Ejecutiva lo pondrá en conocimiento de las organizaciones afectadas, a fin de que por ellas se preste la máxima solidaridad y se lleven a cabo las acciones convenientes.

Artículo 7.- Normas Aplicables.

La Federación se rige por los presentes Estatutos y demás Normas aprobadas de conformidad con lo dispuesto en los mismos.

La Federación es parte integrante de la UGT y suscribe en su totalidad los Principios Fundamentales, la Declaración de Principios, y los Estatutos Confederales de la UGT, así como las Resoluciones tomadas por los Congresos Confederales y Órganos Rectores.

Para todo lo que no está comprendido en estos Estatutos, se aplicarán los Estatutos Confederales de la Unión General de Trabajadores.

Estos Estatutos sólo serán reformables por la mayoría absoluta de los Delegados del Congreso a condición de que las propuestas de enmienda incluidas en la memoria sean conocidas previamente por los afiliados y se anuncie en el Orden del Día.

Artículo 8.- Criterios de Funcionamiento.

Para su funcionamiento interno la Federación se estructurará como mejor convenga a sus fines sindicales, siendo independiente de los Gobiernos, los Partidos Políticos, las confesiones religiosas, las Administraciones y los empleadores, rigiéndose únicamente por la voluntad de sus afiliados democráticamente manifestada a través de los cauces previstos en estos Estatutos.

La Federación, en virtud de las variadas ideologías sustentadas por los afiliados, que en ningún caso puedan dar lugar a la formación de tendencias organizadas; es una organización democrática, y con el fin de mantener la unidad orgánica, material y moral entre los mismos, necesaria para realizar los fines que se recogen en el artículo 9 de estos estatutos, sostiene:

- A.-Que en el seno de la Federación los afiliados tienen derecho a expresar sus puntos de vista de manera individual en lo que respecta a la Organización, y que esta libertad no puede ser restringida ni coartada siempre que ella no se haga a base de diatribas, calumnias y difamación de los afiliados o, en contra de los principios, acción y resoluciones de la Federación, o en general en contra de la imagen de la Federación y de la Unión General de Trabajadores. Todo ello requiere del cumplimiento de las decisiones y acuerdos válidamente adoptados por los órganos del Sindicato.
- B.-Las Federaciones de CC.AA y los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, Sectores, Secciones Locales, Secciones Sindicales, tienen autonomía en todos aquellos asuntos de su competencia, relativos a su ámbito de actuación, cuando no afecten a los asuntos de carácter general de la Federación.
- C.-Los medios a emplear para lograr los objetivos, serán los que en cada caso requieran las circunstancias y siempre inspirados en las Resoluciones y acuerdos de los Congresos y Órganos de Dirección, Participación y Control de la Federación y de la Unión General de Trabajadores.

Artículo 9.- Tareas y Fines.

Son tareas políticas de la Federación.

A.-En política sindical y general:

- 1.-Desarrollar, proteger y asegurar el Estado social y democrático de Derecho.
- 2.-Defensa del orden fundamental democrático de cada uno de los derechos fundamentales y de la independencia del movimiento sindical.
- 3.-Impulsar políticas generales que beneficien al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del ámbito de esta Federación, contribuyendo así a la mejora y transformación de la sociedad y en especial la negociación colectiva, dentro del marco estatal de relaciones laborales.
- 4.-Fortalecer el movimiento sindical libre internacional, practicando el intercambio y la cooperación.
- 5.-En consecuencia, la Federación, en el ámbito europeo está afiliada a IndustriAll European Trade Union (Federación Europea de Industria), Federación Europea de los Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura, el Turismo y Afines (EFFAT), FETCM (Federación Europea de Trabajadores de Construcción y Madera), y a la Federación Europea de Servicios Públicos (EPSU).

Y en el ámbito internacional a IndustriALL Global Union (Federación Mundial de Industria), la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA) e ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera).

B.-En política social:

- 1.-Representar los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de empleo, Seguridad Social, políticas de mercado de trabajo, salud laboral y formación profesional.
- 2.-Exigir condiciones laborales dignas para todos los trabajadores y trabajadoras.
- 3.-Defender a los colectivos sociolaborales más desfavorecidos como mujer, juventud e inmigrantes, y personas sin ingresos, evitando cualquier forma de discriminación.
- 4.-Defender los derechos de las personas mayores, trabajando para garantizar la suficiencia económica y el bienestar de estos ciudadanos.
- 5.-Exigir de los poderes públicos que creen condiciones para hacer realidad el derecho de los trabajadores a disfrutar de unas condiciones de vida digna y adecuada.
- 6.-Velar por la utilización racional de los recursos naturales con el fin de mejorar la calidad de vida y defender y restaurar el medio ambiente.

C.-En política económica:

- 1.-Demandar de los poderes públicos una política orientada al pleno empleo y una distribución de la renta regional y personal más equitativa, que garantice el progreso social y económico.
- 2.-Defender el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades básicas.
- 3.-Promover la defensa de los consumidores y usuarios, protegiendo la seguridad, la salud y los legítimos intereses de los mismos.
- 4.-Representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras que se encuadran en el ámbito de la Federación:
 - a.-En la política económica nacional e internacional.
 - b.-En la democratización de la economía y la administración.
 - c.-En la política patrimonial y en la planificación económica.
 - d.-En la política monetaria financiera y fiscal.
 - e.-En la política de precios, de la competencia y del consumo.
 - f.-En política formativa y de recualificación de las personas ocupadas y desempleadas.

D.-En materia organizativa:

- 1.-La preparación y ejecución de medidas en el ejercicio del derecho de huelga, de cada uno de los derechos fundamentales y de la independencia del movimiento sindical, así como de los derechos laborales y sociales de los trabajadores encuadrados en el ámbito de la Federación.
- 2.-Asegurar la presencia y participación en aquellos órganos o instituciones públicas donde se determinen políticas que afecten a los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el ámbito de la Federación.
- 3.-Desarrollar relaciones de colaboración con Instituciones, Organizaciones y Entidades Externas, con el objeto de extender la acción de la Federación al conjunto de la sociedad.

- 4.- Elaboración de los principios básicos para una política salarial homogénea en todo el ámbito profesional de la Federación.
- 5.- Gestionar y/o mancomunar las prestaciones que la Federación pueda poner a disposición de sus afiliados, así como promover cooperativas para facilitar a los trabajadores el acceso a la vivienda.
- 6.- Desarrollar una política de servicios comunes para todos los afiliados que prime a los mismos, frente a los no afiliados.
- 7.- Asesorar y defender jurídicamente a los afiliados y afiliadas.
- 8.- La CEF articulará cuantas herramientas de información, difusión, divulgación, promoción, etc., se consideren necesarias en cada momento, bien utilizando como soporte el papel o cualquier otro surgido de la evolución de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

La Federación reconoce el uso de las diferentes lenguas españolas, tanto la oficial del Estado, como las demás lenguas oficiales en las respectivas Comunidades Autónomas de acuerdo con sus Resoluciones.

El Congreso y el Comité Federal podrán asignar a la Federación otras tareas adicionales.

Título II: Estructura y funcionamiento

Capítulo I: Admisión de Organizaciones

Artículo 10.- Para la admisión en la Federación de una nueva Organización Sindical, habrá de remitirse por ésta a la Comisión Ejecutiva Federal una petición en dicho sentido firmada y sellada por el responsable de la misma, acompañándola del Acta o registro de su constitución y de sus Reglamentos. Asimismo, aportará el número de afiliados con sus datos personales y lugares de trabajo.

En el caso de que la Organización solicitante tenga una ubicación territorial determinada, la Comisión Ejecutiva Federal requerirá un informe al respecto de la Federación de Comunidad Autónoma y de la Unión de Comunidad Autónoma correspondientes.

La Comisión Ejecutiva Federal someterá al Comité Federal la propuesta de admisión, que deberá figurar en el Orden del Día de la convocatoria y será acompañada por la documentación pertinente que recogerá su criterio al respecto. La propuesta de admisión deberá contar con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del Comité Federal.

Capítulo II: Estructura

Artículo 11.- Estructura Federal.

La Federación tiene carácter estatal estructurándose territorial y sectorialmente, organizándose como mejor conviene a sus fines sindicales.

Se conforma en base a las Federaciones Territoriales y encuadra a los Sectores Estatales.

Artículo 12.- Organismos que integran la Federación.

La Federación Estatal está constituida por:

- Federaciones de Comunidad Autónoma.

- Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, etc.
- Sectores, Secciones Locales y Secciones Sindicales.

La Federación no reconoce más que a uno de estos Organismos en su actividad y demarcación.

Artículo 13.- Normas comunes.

Los organismos que integran la Federación se regirán por las siguientes normas comunes:

A.-Normas y Reglamentos de Funcionamiento: Los Organismos se dotarán de normas de funcionamiento y reglamentos, que no podrán contradecir los de organismos de ámbito superior, ni los Estatutos Federales, aunque tengan presentes características propias de cada organismo. En el supuesto de que no tengan unas normas de funcionamiento serán de aplicación las del organismo inmediato, de ámbito superior, dentro de la Federación.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma están obligadas a poner en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Federal en el plazo de un mes desde su aprobación cuantas reformas introduzcan en sus Normas o Reglamentos. Cuando las reformas resultaran contrarias a lo establecido en los Estatutos Federales, la Comisión Ejecutiva lo indicará así a la Federación en el plazo máximo de 5 meses para su obligada rectificación. Las rectificaciones a que hubiera lugar serán aprobadas en el primer Comité que celebre la Federación y comunicadas a la CEF. Si la rectificación no se produjera, la Comisión Ejecutiva podrá suspender cautelarmente de sus derechos a dicha Federación.

Cuando un organismo de la Federación no cumpla con los procedimientos democráticos establecidos en los Estatutos, Reglamentos y Normativa Interna (reunir a su órgano de dirección, participación y control, así como ejecutar las tareas sindicales encomendadas por la organización: planes de afiliación, elecciones sindicales, atención a los representantes sindicales, negociación colectiva, etc.), la Federación Estatal de acuerdo con la CEC aplicará las medidas disciplinarias oportunas.

B.-Órganos de Dirección, Participación y Control: Cada organismo enunciado tendrá su órgano de dirección, su órgano de participación y control y sus estructuras propias, con las particularidades que para cada organismo se establezcan en los artículos que los regulan específicamente.

El funcionamiento democrático de estos organismos se asegurará mediante los órganos citados que serán similares a los previstos en los Estatutos y demás Resoluciones de la Federación y de la Confederación de UGT.

C.-Autonomía: Los organismos citados tendrán autonomía en los asuntos propios de su ámbito de actuación y dentro del marco de la Federación.

CAPÍTULO III. Federaciones de Comunidad Autónoma

Artículo 14- Concepto.

La Federación de Comunidad Autónoma está compuesta por los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, y los Sectores de su ámbito. Las peculiaridades propias de cada una de las Comunidades Autónomas hacen que cada una de las correspondientes Federaciones se estructuren como mejor convenga a sus fines.

Cuando en el ámbito de una Comunidad Autónoma no existan, o no se constituyan alguno o algunos de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales o Insulares, si así lo decide su Congreso, la Federación asumirá las responsabilidades de la acción sindical en el ámbito correspondiente, así como las

de convocar a las distintas Secciones Sindicales y afiliados no encuadrados en ninguna Sección Sindical, para elegir los delegados a los Congresos y a los Órganos de Participación y Control.

También podrá designar un Delegado o Delegada Provincial, Intercomarcal, Comarcal o Insular, que participará en la vida orgánica de la Federación, según se establezca en su Congreso.

El Congreso acordará en sus normas y reglamentos fórmulas para la constitución de un Comité en el ámbito referido para la participación de los afiliados, tanto en la elección de los miembros que representarán a ese territorio en el comité de ámbito superior, como para el control de la gestión de los representantes elegidos. La responsabilidad de garantizar la participación democrática de los afiliados del ámbito referido será de la Comisión Ejecutiva de la Federación.

Artículo 15.- Órganos.

Los órganos de la Federación de Comunidad Autónoma son: el Congreso, el Comité, el Consejo, Conferencia y Pleno Sectorial, la Comisión Ejecutiva y la Comisión de Control Económico.

Artículo 16.- Funciones.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- 1.-Garantizar, gestionar y controlar el cobro de la cuota, en coordinación con el Servicio Federal Administrativo.
- 2.-Asumir la responsabilidad de las Elecciones Sindicales, coordinando su seguimiento, con participación de responsables de los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares y Sectores constituidos.
- 3.-Representar a la Federación en el ámbito correspondiente.
- 4.-Asumir la responsabilidad de la Negociación Colectiva, en sus diferentes ámbitos y, asegurar el buen desarrollo de su gestión, sin perjuicio de las competencias del Sector.
- 5.-Controlar los ficheros de su ámbito, en colaboración con los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, así como el movimiento de altas, bajas y modificaciones.

208

Capítulo IV: Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares

Artículo 17.- Concepto.

El Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, lo constituyen los Sectores y las distintas Secciones Sindicales y aquellos afiliados que no la tengan constituida, de una misma demarcación.

Artículo 18.- Órganos.

El Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, elegirá en Congreso, y en casos excepcionales, en la Asamblea General (poco volumen de afiliación o no tener constituidas las Secciones Sindicales), la Comisión Ejecutiva del Sindicato. Ésta estará formada por las Secretarías o Vocalías en función al número de afiliados y necesidades del Sindicato.

El órgano supremo del Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, será el Congreso, y en casos excepcionales la Asamblea General (bajo volumen de afiliación o no tener constituidas las secciones sindicales). Asimismo, el órgano supremo entre Congresos o Asambleas Generales, será el Comité Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, compuesto por las Secciones Sindicales constituidas, y una representación de los afiliados no encuadrados en Sección Sindical conforme determinen sus Reglamentos o Normas de Funcionamiento.

Artículo 19.- Derechos y Deberes.

Cada Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, gozará en el ámbito de sus competencias, de autonomía para el desarrollo de sus actividades propias, dentro del marco de la Federación.

Cada Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, estará obligado a reunir a los Órganos de Dirección, Participación y Control en el tiempo y forma que establezcan sus Reglamentos o Normas de Funcionamiento. Si no constan actas periódicas de las reuniones de su Comisión Ejecutiva y/o Comité Provincial, Intercomarcal, Comarcal, Insular, al organismo responsable se le aplicará por analogía lo dispuesto en el artículo 13 A.

Capítulo V: Secciones Locales

Artículo 20.- Secciones Locales

1. La Sección Local la forman los afiliados y afiliadas a la Federación de una misma localidad que no estén encuadrados en ninguna Sección Sindical. La sección local defenderá los intereses de sus afiliados y afiliadas. Llevará en el ámbito local la política sindical de la Federación, llevando a cabo la mejor tarea posible de proselitismo, información y formación.
2. Para constituir una Sección Local hará falta un mínimo de diez afiliados y afiliadas a la misma. La constitución se hará bajo convocatoria de la Comisión Ejecutiva del Sindicato Comarcal o Intercomarcal, o en su defecto, del organismo inmediatamente superior a éste.
3. Los órganos de la Sección Local son:
 - La Asamblea.
 - La Comisión Ejecutiva o Delegado o Delegada Local.
4. La Asamblea es el órgano máximo de la Sección Local. La componen todos los afiliados y afiliadas a la misma.
5. Son funciones de la asamblea de la Sección Local:
 - a) Elegir a la Comisión Ejecutiva o proponer el nombramiento del Delegado o Delegada Local al órgano superior.
 - b) Discutir y decidir sobre los asuntos y temas que serán tratados en el seno de la Federación, determinando la posición de la Sección Local y eligiendo a sus personas representantes.
 - c) Difundir y poner en práctica los programas y planteamientos de la Federación y de la Confederación.
6. La Comisión Ejecutiva, que necesariamente habrá de elegirse a partir de 25 afiliados y afiliadas, es el órgano de dirección permanente de la Sección Local, que actuará de forma colegiada en su ámbito. En las secciones locales con menos de 25 personas afiliadas se nombrará por el órgano superior un delegado o delegada local que coordine a los afiliados y afiliadas en ese ámbito territorial.
7. Las funciones de la Comisión Ejecutiva, Delegado o Delegada Local son:
 - a) Potenciar la organización, aumentando la afiliación de la misma y colaborando en el cobro de la cuota.

- b) Colaborar con la formación e información de los afiliados y afiliadas.
- c) Difundir y poner en práctica los programas y planteamientos de la Federación y de la Confederación.
- d) Por delegación expresa de la Comisión Ejecutiva que corresponda, podrá representar a esta ante las instituciones de ámbito local.

Capítulo VI. Sectorialización

Artículo 21.- Sectorialización

Se incorpora como Anexo III el documento denominado Reglamento Sectorial a los presentes Estatutos, Normas de Garantías y Reglamento de Congresos, que regula las características y funciones de los Sectores, su funcionamiento y organización, la participación en los Órganos Federales, la constitución y composición de los mismos.

Este Anexo III tiene idéntico rango normativo que los presentes Estatutos, Normas de Garantías y Reglamento de Congresos.

Capítulo VII: Secciones Sindicales

Artículo 22- Concepto.

La Sección Sindical es la base de la Federación. La forman los afiliados a UGT que trabajen en un mismo centro de trabajo o empresa.

Las Secciones Sindicales constituidas en el seno de la Federación, se regirán, como norma fundamental, por el Reglamento de la Sección Sindical de la Federación, recogido en Normativa Interna.

La Sección Sindical podrá tener capacidad de participación orgánica como elemento de la estructura de la federación.

Para el reconocimiento orgánico de dichas secciones sindicales, las mismas tendrán que estar válidamente constituidas y actualizadas, conforme a su Reglamento y las normas de participación y democracia interna. Asimismo, a tales efectos, tendrán que mecanizarse dichos datos en el aplicativo informático correspondiente, actualizándose periódicamente las altas y bajas producidas.

Artículo 23.- Constitución.

La Sección Sindical se constituirá en todos los centros de trabajo que cuenten con mínimo de tres afiliados. En el caso en que una empresa tenga varios centros de trabajo ubicados en distintos lugares geográficos, se constituirá una Sección Sindical en cada centro, siendo de aplicación el Reglamento de la Sección Sindical de la Federación.

Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo y en ellos estén constituidas las Secciones Sindicales de Centro, podrán constituir la Sección Sindical Intercentros (cuando existan Secciones Sindicales de centro de trabajo en distintas provincias de una misma Comunidad Autónoma) o Secciones Sindicales Estatales (cuando existan Secciones Sindicales en distintas Comunidades Autónomas)

Dependiendo del ámbito territorial donde estén ubicados los centros de trabajo estas Secciones Sindicales podrán ser: Secciones Sindicales Intercentros Provinciales, de Comunidad Autónoma y Estatales.

El funcionamiento de las Secciones Sindicales Estatales se regula en el Reglamento de Sección Sindical Estatal que figura en Normativa Interna.

La Federación, a efectos de conseguir una acción sindical homogénea y una mayor eficacia, coordinará su presencia sindical en los diferentes Grupos Industriales y/o Multinacionales existentes en el ámbito de la Federación Estatal.

Los Grupos Industriales son aquellos que bajo la Dependencia de una Empresa Matriz realizan diferentes actividades industriales o mercantiles, diferentes líneas de negocio, pertenecientes a diferentes sectores o subsectores productivos.

A los grupos industriales les será de aplicación las normas de las Secciones Sindicales Estatales en cuanto a participación, elección de órganos, funcionamiento, etc.

Igualmente, cuando la organización de una empresa, del ámbito de la Federación, adquiera el modelo de Grupo de Empresas por segregación de sus líneas de negocio, las Secciones Sindicales de todas ellas se organizarán en una Sección Sindical de Grupo, que tendrá la misma reglamentación que las Secciones Sindicales Intercentros y Secciones Sindicales Estatales.

Sección Sindical Básica

Artículo 24.- Al amparo de la LOLS la Federación constituirá también Secciones Sindicales Básicas de dos o más afiliados a la Federación en las empresas y centros de trabajo pequeños.

La Sección Sindical Básica carecerá de las competencias enumeradas para las Secciones Sindicales funcionará bajo la responsabilidad de su ámbito de actuación, y tendrá solamente un carácter funcional para garantizar la defensa de los afiliados y la presencia del sindicato en la pequeña empresa.

Título III: DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

Artículo 25.- Normas comunes

La solicitud de afiliación debe hacerse a través de la Sección Sindical o en su defecto, del Sindicato Provincial. Intercomarcal, Comarcal, Insular, o de la Federación de Comunidad Autónoma en cuyo ámbito competencial trabaje el nuevo afiliado. La afiliación al Sindicato es voluntaria; y con la firma de la solicitud de afiliación y el abono de la primera cuota, el nuevo afiliado acepta los Estatutos, la Normativa Interna, los acuerdos y decisiones adoptados por los Órganos de Decisión de la Federación. La afiliación comienza el día primero del mes que se cotiza la primera cuota.

El carné es el documento identificativo y acreditativo de la condición de afiliado, en el que figurará la Federación a la que pertenece, y que servirá para conocer si se encuentra al corriente de pago, en plena condición de sus derechos y que pueda ejercerlos. El nuevo afiliado recibirá el carné a lo largo del primer trimestre de afiliarse, tras el pago de la primera cuota.

El alta sólo podrá ser denegada, mediante resolución de la Comisión Ejecutiva ante la que se presenta la solicitud de afiliación, o anulada retroactivamente, dentro del plazo de tres meses, cuando se considere necesario en interés de la Federación. Contra esta decisión se podrá reclamar ante la Comisión Ejecutiva Federal, cuya decisión es definitiva.

En los casos de petición de alta en el sindicato de un trabajador que tenga pendiente cumplir una sanción por Resolución de la Comisión de Garantías, esta sanción se hará efectiva cuando se produzca el alta. Lo que será comunicado al afiliado.

La baja del Sindicato debe cumplimentarse por escrito ante la organización a la que pertenece el afiliado y la preceptiva entrega del carné de afiliado y bajo entrega del carné de afiliado o, en su defecto, fotocopia del DNI o Documento oficial acreditativo.

Los afiliados que adeuden más de seis meses sus cuotas estatutarias y no hayan solicitado oportunamente una moratoria, quedarán suspendidos de todos sus derechos. A partir de ese momento se abrirá un plazo de tres meses, donde la organización competente gestionará la recuperación de esos afiliados. Si no se logra procederá a su exclusión definitiva, lo que conllevará la pérdida de antigüedad y derechos en el Sindicato a todos los efectos.

A petición del afiliado o afiliada que pase a situación de desempleo sin ingresos, la Federación concederá una moratoria en el pago de la cuota. Esta moratoria será de seis meses prorrogables por otros seis meses. Durante este período la persona afiliada tendrá derecho al uso de los servicios del Sindicato.

No obstante, cuando se constate la voluntad del afiliado de dejar de cotizar, la baja será inmediata perdiendo automáticamente todos sus derechos.

La expulsión de los afiliados tiene lugar mediante la aplicación por la Comisión Ejecutiva Federal de la resolución que en ese sentido tomen los Órganos competentes de la Federación, o en su caso de la Confederación.

La baja, exclusión o expulsión conllevan la finalización inmediata de todas las posibles prestaciones del Sindicato, incluida la protección jurídica.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan trabajadores a su servicio se encuadrarán en la Federación de Comunidad Autónoma, el Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal o Insular en la que tenga su razón social.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de desempleo deberán afiliarse en la Federación de Comunidad Autónoma el Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal o Insular donde tengan fijado su domicilio.

212

Los afiliados a la Federación que accedan a la condición de jubilados o pensionistas quedarán encuadrados a partir de ese momento en la Federación de Comunidad Autónoma, el Sindicato Provincial, Intercomarcal, Comarcal o Insular donde tengan fijado su domicilio.

Archivo y uso de los datos de carácter personal: UGT elabora, mantiene y custodia el Fichero de Afiliación, registrando y tratando con el mismo los datos personales y laborales de los afiliados, la emisión del carné de afiliado y la gestión de la cuota sindical.

El fichero de Afiliación es único para toda la UGT. Servirá de referencia obligada para la prestación de Servicios a los afiliados y para el reconocimiento de sus derechos políticos de representación, participación y voto en UGT y sus organizaciones.

La Federación, a través de su estructura territorial, asentará en el fichero las altas, bajas y modificaciones de datos de sus afiliados, pudiendo delegar voluntariamente esta tarea. El fichero de Representación será gestionado con los mismos criterios que el fichero de afiliación, recayendo la responsabilidad de actualizar sus datos en la estructura Confederal.

Artículo 26.- Derechos

Son derechos de todos los afiliados y afiliadas, los siguientes:

- a. El derecho de discusión y crítica sobre posiciones políticas propias y ajenas, mediante la libre expresión oral o escrita. Tanto dentro como fuera del Sindicato, las manifestaciones públicas, juicios de valor y expresión de opiniones se ejercerán libre, leal y responsablemente con los límites del respeto a la dignidad de las personas, así como a las resoluciones y acuerdos adoptados democráticamente por los órganos del Sindicato en el marco de sus competencias.
- b. El derecho individual a ser candidato, candidata, elector o electora, en los procesos electorales internos y externos, salvo las limitaciones señaladas en los Estatutos exclusivamente por razón de

antigüedad en la afiliación o por incompatibilidades, garantizando y respetando los principios democráticos de igualdad y no discriminación. Para ejercer este derecho será condición necesaria estar al corriente en la cotización.

- c. El derecho al control político de sus elegidos y elegidas, así como de sus responsables, basado en una información veraz, en la libre expresión, el respeto a las personas y la sujeción a las normas internas establecidas al respecto.
- d. El derecho a la formación sindical o técnica que les permita abordar en las mejores condiciones las tareas que les encomiende el Sindicato.
- e. El derecho a la información sobre los acuerdos y resoluciones adoptadas por los órganos de decisión, dirección y control, y en general sobre todas aquellas cuestiones que afecten a la vida interna del Sindicato y a su actividad externa.
- f. El derecho a participar y expresar su opinión (apoyándose en las nuevas tecnologías) sobre la adopción de decisiones de importante calado a nivel sindical o con amplia repercusión social y que posibilite a las bases la expresión de su opinión.
- g. El derecho al uso de los medios materiales y humanos del Sindicato para el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos, con la autorización de los órganos de dirección correspondientes.
- h. El derecho a la protección externa por el propio Sindicato frente a los ataques injustos y a la protección interna mediante la actuación imparcial y equilibrada de los órganos competentes.
- i. El derecho a los servicios y prestaciones establecidos por el Sindicato, para lo que será necesario estar al corriente en el pago de la cuota.
- j. El derecho a la valoración de la afiliación como mérito al concursar para cubrir los puestos de trabajo remunerados del Sindicato, y en especial, si se trata de puestos de libre designación.
- k. Derecho a la participación en la negociación colectiva de su ámbito conforme a los criterios de participación establecidos por su federación estatal.
- l. Las personas afiliadas pueden solicitar voluntariamente la suspensión cautelar de militancia si así lo consideran, al verse inmersos en una causa penal o de violencia de género, en tanto en cuanto se resuelvan las mismas. De resolverse satisfactoriamente a favor del afiliado o afiliada, no siendo condenado o condenada por ellas, podrá solicitar su incorporación de pleno derecho en el sindicato conservando la antigüedad de la misma previo pago de las cuotas que se adeuden.

Artículo 27.- Deberes

Son deberes de todos los afiliados y afiliadas, los siguientes:

- a. La defensa de los intereses generales del Sindicato, del Programa Fundamental, el código ético, programas, resoluciones y estatutos aprobados por sus congresos, así como de las resoluciones y acuerdos tomados por los órganos de dirección y control. No se podrá pertenecer a otra organización sindical ajena a UGT, ni fomentar, formar o pertenecer a tendencias organizadas.
- b. La solidaridad material y moral con los demás afiliados y afiliadas del Sindicato, así como el respeto a sus opiniones y posiciones y a sus personas.
- c. El acatamiento y cumplimiento de los estatutos y normativa interna, así como de cuantas resoluciones o acuerdos se adopten por los órganos competentes del Sindicato en el marco de su actividad ordinaria y con arreglo a la normativa correspondiente.

- d. Facilitar y favorecer el buen desenvolvimiento de las organizaciones de UGT y de sus órganos de decisión, dirección y control, así como no impedir, dificultar o lesionar el ejercicio de los derechos de otros afiliados y afiliadas.
- e. No ejercer abuso de confianza en el desempeño de las funciones que les fueran encomendadas, y no atribuirse competencias distintas de las que les hubieran sido confiadas.
- f. La asistencia activa a cuantos actos de la vida orgánica y sindical convoque UGT.
- g. La aceptación de aquellos cometidos de representación sindical que democráticamente les sean requeridos o ejecutivamente designados, salvo circunstancias o causa justificada, haciendo el uso debido de los derechos y garantías de la representación sindical y colectiva.
- h. La aportación de sus conocimientos a cuantos órganos o instituciones del Sindicato se lo demanden, así como la remisión, a través de los cauces orgánicos establecidos, de cuanta información posean en relación con las tareas organizativas.
- i. El pago de la cuota sindical establecida y la entrega de las cantidades percibidas que correspondan por el ejercicio de representación del Sindicato, que tendrán la consideración de cuota extraordinaria.
- j. Cumplir con lo establecido por los órganos de UGT para la correcta utilización de las horas sindicales en lo referente a la administración de estas horas (cesión, acumulación, bolsas de horas sindicales, etc.) en los ámbitos correspondientes.
- k. Agotar los cauces internos del sindicato para resolver los conflictos, antes de acudir a vías externas.
- l. Apoyar la candidatura que UGT presente a las elecciones sindicales de su ámbito.
- m. Cuantas otras obligaciones pudieran resultar complementarias o derivadas de las anteriores.

CAPÍTULO I. Faltas y sanciones

Artículo 28.- Los afiliados y afiliadas, las organizaciones y sus órganos de decisión, dirección y control, podrán ser objeto de sanción cuando incurran en actos o conductas contrarias a sus deberes y obligaciones, especialmente cuando:

- a. Infrinjan los principios, resoluciones, acuerdos, estatutos y normas del Sindicato o incumplan reiteradamente los acuerdos e instrucciones de sus órganos de dirección.
- b. Cometan actos de indisciplina, injurien, difamen o calumnien a algún afiliado o afiliada.
- c. Expresen públicamente sus opiniones en términos irresponsables o con deslealtad al Sindicato o a sus afiliados y afiliadas.
- d. Observen mala conducta cívica o ética contraria a los principios que inspiran a UGT.
- e. Mantengan actuaciones contrarias a la participación en huelgas convocadas por el Sindicato con arreglo a lo establecido reglamentariamente.
- f. Presten su apoyo o participación a manifestaciones, actos o cualquier otra iniciativa promovida por otras organizaciones, que estén expresamente prohibidas por los órganos competentes del Sindicato o que vayan en contra de los principios, resoluciones y acuerdos del Congreso Federal o Confederal y del Comité Federal o Confederal.

- g. Se integren en las listas, participen como apoderados, apoderadas, interventores o interventoras de otros sindicatos o grupos en las elecciones sindicales y/o funden o constituyan organizaciones sindicales.
- h. Formen parte, coadyuven o apoyen a la presentación de otra candidatura de UGT, cuando los órganos competentes del Sindicato han presentado o promovido una candidatura.
- i. Incumplan las resoluciones en materia de administración de las horas sindicales establecidas por los órganos de UGT en los ámbitos correspondientes.
- j. Utilicen el logotipo de la Unión General de Trabajadores y de las federaciones sin la expresa autorización y conocimiento de la Organización.
- k. Utilicen logotipos distintos a los fijados por el Manual de Identidad Corporativa de UGT, establecidos en la Normativa Interna del Sindicato.
- l. Cometan fraude, apropiación indebida o utilización o gestión de forma dolosa de los recursos sindicales o públicos.
- m. Acudan a vías externas a UGT para resolver los conflictos, sin agotar los cauces internos del Sindicato.
- n. Las personas electas de cualquiera de los órganos del Sindicato que participen o presten su apoyo en actos (manifestaciones, concentraciones, declaraciones a través de cualquier medio público, etc.) en contra del Sindicato o de las resoluciones emanadas por cualquiera de los órganos de dirección de éste.
- ñ. Utilicen, elaboren o mantengan ficheros con datos de carácter personal al margen del aplicativo Confederal, así como la utilización con fines distintos a los marcados en las resoluciones del sindicato o lo dispuesto en la LOPD de los datos contenidos en éste.

Artículo 29. 1.- Los actos y conductas punibles, podrán tipificarse como:

- a. Faltas leves.
- b. Faltas menos graves.
- c. Faltas graves.
- d. Faltas muy graves.
- e. Faltas muy graves que perjudiquen notablemente al Sindicato.

2. La gradación de las sanciones se establece como sigue:

- a. Faltas leves: la Comisión Ejecutiva Confederal apercibirá por escrito según el contenido de la resolución de la Comisión de Garantías Confederal.
- b. Faltas menos graves: exclusión de la vida orgánica del Sindicato y separación de cargos electos y/o de representación, inhabilitación para ocupar los mismos por un periodo de un mes a doce meses. Si la persona sancionada tiene cargo orgánico quedará suspendida de manera cautelar del mismo mientras dure la sanción.
- c. Faltas graves: exclusión de la vida orgánica del Sindicato y separación de cargos electos y/o de representación, inhabilitación para ocupar los mismos en un periodo de más de un año a tres años.

- d. Faltas muy graves: exclusión de la vida orgánica del Sindicato y separación de cargos electos y/o de representación o inhabilitación para ocupar los mismos por un periodo de más de tres años a ocho años.
- e. Faltas muy graves que perjudiquen notablemente al Sindicato: expulsión de UGT.
- f. La reiteración de la comisión de una falta en el plazo de doce meses consecutivos, supondrá el agravamiento de la tipificación de la misma.
- g. La exclusión de la vida orgánica del Sindicato no incluye la asistencia a asambleas o actos del sindicato de naturaleza no decisoria.

Artículo 30. 1.- Los actos y conductas motivo de sanción prescribirán al año, contado desde el momento en el que se tuvo conocimiento de los mismos, salvo los de índole económica que lo harán y los relacionados con el uso indebido de datos de ficheros o documentación de especial protección que lo harán, en su caso, en el plazo que señale la legislación vigente.

2. Si la sanción se produjera por fraude, apropiación indebida o utilización o gestión dolosa de los recursos sindicales, la resolución de la Comisión de Garantías incluirá la obligación para la persona sancionada de restituir al Sindicato las cantidades objeto de la actuación que se sanciona.

3. Cuando se sancione a una organización o a sus órganos de decisión, dirección y control, por motivo de acuerdos tomados en contra de los principios, resoluciones y acuerdos de UGT o de sus estatutos, normas, reglamentos y normativa interna, la resolución de la Comisión de Garantías traerá de forma implícita la nulidad de dichos acuerdos. Se aplicará la anulación cautelar de acuerdos cuando, siendo éstos contrarios a los estatutos, normas, reglamentos y resoluciones de UGT, fueran de especial gravedad.

Artículo 31. 1. Los afiliados y afiliadas, así como las organizaciones y sus órganos de decisión, dirección y control están obligados a acatar, cumplir y hacer cumplir las resoluciones de la Comisión de Garantías y del Consejo de Garantías. En caso contrario serán objeto de sanción que consistirá en una amonestación o en la separación temporal de las personas responsables de sus cargos (según la gravedad del hecho y el daño causado por el desacato) por la comisión ejecutiva correspondiente.

2. Las afiliadas y los afiliados expulsados podrán ser admitidos de nuevo en el Sindicato bajo petición expresa de los mismos a la Comisión Ejecutiva Federal o, en su caso, a la Comisión Ejecutiva Confederal, poniéndolo en conocimiento de su respectivo comité. Para considerar esta posibilidad, la persona sancionada deberá haber cumplido el período máximo de sanción previsto para las faltas muy graves y haber corregido los actos o conductas por los que se le sancionó.

SECCIÓN ÚNICA. Suspensión cautelar de derechos

Artículo 32. 1. La suspensión cautelar de derechos de las personas expedientadas podrá ser adoptada por la comisión ejecutiva federal o Confederal, según corresponda. Se podrá llevar a cabo cuando al inicio o durante la tramitación del expediente disciplinario se apreciaran circunstancias graves que la hiciesen necesaria. Sólo se aplicará para aquellas denuncias que señalen comportamientos que estén tipificados como faltas muy graves y por tanto se entienda puedan ser sancionadas con la máxima sanción temporal o con la expulsión del Sindicato. La suspensión cautelar finalizará cuando la Comisión o el Consejo de Garantías emitan una resolución definitiva.

2. La suspensión cautelar deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de la comisión ejecutiva federal, que informará por escrito de su decisión y de los motivos que la han aconsejado a la comisión de garantías federal.

3. La comisión ejecutiva federal que tome la decisión de proceder a una suspensión cautelar, deberá comunicar su resolución a la Comisión Ejecutiva Confederal que, previamente recabará el preceptivo

informe, no vinculante, al ámbito territorial correspondiente, y en el plazo de ocho días hábiles examinará esta decisión y se pronunciará sobre la misma.

4. La Comisión Ejecutiva Confederal podrá decidir, siguiendo idéntico procedimiento, la suspensión cautelar en los casos que se produzcan en el ámbito de su competencia.

5. El órgano que tome la decisión de suspender cautelarmente de derechos a las personas expedientadas deberá comunicarlo a las y los afectados y a las organizaciones a las que pertenezcan con escrito motivado, que deberá recoger las graves circunstancias que justifican esta resolución.

Título IV: Órganos de Dirección, Participación y Control

ÓRGANOS FEDERALES

Artículo 33.- Órganos Federales.

Los Órganos Federales son:

- EL CONGRESO FEDERAL
- EL COMITÉ FEDERAL
- La COMISIÓN EJECUTIVA FEDERAL
- EL CONSEJO FEDERAL
- La CONFERENCIA y el PLENO SECTORIAL
- La COMISIÓN DE CONTROL ECONÓMICO FEDERAL
- La COMISIÓN DE GARANTÍAS FEDERAL

217

CAPÍTULO I: DEL CONGRESO FEDERAL

Artículo 34- Concepto.

El Congreso es el órgano supremo.

Artículo 35.- Composición.

Lo constituyen:

Los Delegados elegidos en los Congresos de la Federaciones de Comunidad Autónoma. Los Delegados ejercerán individualmente su derecho a voto en el Congreso.

Serán elegibles como Delegados los afiliados que acrediten en la fecha de la elección al menos dos (2) años de afiliación ininterrumpida a la UGT y estén al corriente de pago de la cuota sindical. Cada Organismo elegirá, junto a los Delegados que le correspondan, un número de suplentes como mínimo el equivalente al veinticinco (25%) de los Delegados titulares y máximo del 100% de la Delegación.

Cuando para la elección de Delegados al Congreso Federal se proclame más de una lista, podrán optar al reparto de Delegados las listas que obtengan como mínimo el veinticinco por ciento (25%) de los votos emitidos. En el supuesto de que más de una lista cumpliera con este requisito, los Delegados a elegir se

asignarán proporcionalmente a los votos válidos obtenidos por cada lista. Las sustituciones que se den en cada lista se efectuarán con sus respectivos suplentes, respetando la composición de género, siempre que sea necesario para su cumplimiento. En caso de producirse un empate a votos que imposibilite la asignación del último representante se asignará al que ostente mayor antigüedad.

El Comité Federal determinará el número de Delegados que corresponde a cada uno de los Organismos convocados, en función del número de afiliados por los que haya pagado cuotas a la Comisión Ejecutiva Federal. La base de cálculo se establece sobre el período de treinta y seis meses comprendido entre el quinto (5º) y el cuadragésimo (40º) mes, ambos inclusive, anteriores al mes en que se convoque el Congreso Confederal.

El conjunto de la Federación establecerá un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de la Federación. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas.

Cada Delegación elegirá un Portavoz para participar en los Plenarios del Congreso.

Un miembro de una Delegación podrá participar en el Plenario si le apoya por escrito al menos el 25% de la misma.

Un Delegado del Congreso podrá participar en el Plenario si le apoya por escrito al menos el 10% de los Delegados.

En el Congreso tendrán derecho a voz y voto los Delegados elegidos que lo componen. Los miembros de la Comisión Ejecutiva, Comisión de Control Económico y Comisión de Garantías no podrán ser elegidos como Delegados al Congreso. Serán acreditados como miembros del Congreso y tendrá derecho a voz en el mismo.

218

Los representantes del Departamento de la Mujer, Migraciones, y Juventud y ATC participarán con derecho a voz en el Congreso, no pudiendo ser elegidos como Delegados al mismo. La ATP contará con un número de delegados y delegadas a determinar en el Comité Federal con derecho a voz y voto. Se calculará en función del número total de delegados y delegadas que componen el Congreso. En todo caso, ha de garantizarse, como mínimo, la presencia de seis (6) representantes.

Las Delegaciones de las Federaciones de Comunidad Autónoma participarán en los Congresos, de acuerdo con la certificación de cotizaciones que el Servicio Confederal Administrativo haya emitido al efecto.

Artículo 36.- Funcionamiento.

A.-Las fechas, el lugar y el orden del día del Congreso Federal, así como el número de Delegados asistentes al mismo, serán fijados por el Comité Federal, al menos con veinticuatro (24) semanas de antelación a su inicio, haciéndose pública la convocatoria.

En dicha convocatoria se establecerá un calendario con los plazos temporales en los que deberán celebrarse los Congresos de ámbito inferior, (desde las Asambleas de las Secciones Sindicales hasta los Congresos de Comunidad Autónoma), que se recogerán en la resolución del Comité Confederal que convoque el Congreso Confederal.

B.-El Comité Federal establecerá una Comisión de Propuestas, compuesta por representantes de las Federaciones de Comunidad Autónoma, que junto con los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal elaborará los textos (Programa de Acción, Política Organizativa y Normativa Interna) que sirvan como base de discusión en el Congreso Federal, para su aprobación en una reunión del Comité Federal. La Ponencia Base así elaborada se enviará a las Federaciones de Comunidad Autónoma, dieciocho (18) semanas antes del inicio del Congreso Federal.

C.-Las Federaciones de Comunidad Autónoma, previa aprobación del órgano de control o congreso y la Comisión Ejecutiva Federal podrán presentar enmiendas a la totalidad o al articulado de cada uno de los capítulos de la Ponencia Base. Son enmiendas a la totalidad las que versen sobre la oportunidad, los principios o el espíritu de un capítulo determinado de la Ponencia Base y pretendan su supresión, o las que propongan un texto completo alternativo al del capítulo en cuestión. Las enmiendas al articulado podrán formularse para su supresión, modificación o adición, en los dos últimos supuestos, la enmienda deberá contener el texto concreto que se proponga en sustitución del apartado o del artículo enmendado.

Las enmiendas deberán estar en poder de la Comisión Ejecutiva Federal doce (12) semanas antes del Congreso.

D.-La Comisión Ejecutiva Federal enviará a las Federaciones de Comunidad Autónoma, seis (6) semanas antes del inicio del Congreso Federal, las enmiendas recibidas y debidamente clasificadas. Esta documentación se acompañará de un resumen escrito de la Gestión de la Comisión Ejecutiva Federal.

Los Congresos Ordinarios de la Federación Estatal, se celebrarán cada cuatro (4) años, donde y cuando determine el Comité Federal. Entre la convocatoria del Congreso Federal Ordinario y su celebración todos los organismos de ámbito inferior celebrarán sus respectivos Congresos Ordinarios.

Los Congresos se desarrollarán ateniéndose al Reglamento de Congresos de la Unión General de Trabajadores.

Los gastos generales del Congreso Federal correrán a cargo de la Comisión Ejecutiva Federal. Los gastos de los delegados los abonarán los organismos a los que representan.

Artículo 37.- Funciones.

Recibir los Informes de Gestión de la Comisión Ejecutiva Federal que deberá incluir el del Comité Federal, de las Comisiones de Control y de Garantías Federales, para su análisis y decisión sobre los mismos.

Elegir, mediante votación individual y secreta, la Comisión Ejecutiva Federal, la Comisión de Control Económico Federal, la Comisión de Garantías Federal y los representantes de la Federación en el Comité Confederal de la UGT del que también será miembro nato el Secretario General de la Federación.

Aprobar los Estatutos, Reglamentos y Normas Federales, así como acordar su modificación.

Establecer las líneas generales de la política sindical de la Federación en un Programa de Acción.

Decidir sobre las propuestas que le hayan sido presentadas, así como los recursos interpuestos ante el Congreso Federal.

Acordar y proceder a la disolución de la Federación o causar baja en UGT.

El Congreso podrá elegir Presidente de la Federación Estatal. Para su sometimiento a la consideración del Congreso se hará llegar la propuesta a la Mesa del Congreso, la cual deberá de estar avalada al menos por los dos tercios de los portavoces de los organismos convocados que a su vez representan al menos a los dos tercios de los delegados y delegadas convocados al Congreso.

El Presidente asumirá las funciones de Representación Institucional de la Federación, así como las que se deriven de la Secretaría General.

Artículo 38.- Congresos Extraordinarios.

Los Congresos Extraordinarios se celebrarán:

- A.-Por decisión de la mayoría absoluta del Comité Federal.
- B.-Cuando lo soliciten, al menos, más del 50% de las Federaciones de Comunidad Autónoma, que representen a más del cincuenta por ciento (50%) de los afiliados.
- C.-Por dimisión y vacante de más del 50% de los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal y siempre que el Comité Federal no logre cubrir más del 50% de los miembros de la misma, o por vacante de la Secretaría General, y siempre que el Comité Federal no logre cubrir la Secretaría.

El proceso de convocatoria del Congreso Federal Extraordinario será similar al establecido para el Congreso Federal Ordinario, debiendo celebrarse dentro de las ocho (8) semanas siguientes a su convocatoria. En este caso se tendrá en cuenta como base de cálculo de mandatos el mismo período que el utilizado para el Congreso Ordinario.

El Congreso Federal Extraordinario únicamente tratará aquellos asuntos que figuren expresamente en el Orden del Día de su convocatoria.

CAPÍTULO II: Del Comité Federal

Artículo 39.- Concepto.

El Comité Federal es el órgano supremo de la Federación, entre los Congresos Ordinarios.

Artículo 40.- Composición.

- A.-El Comité Federal se compone de 180 representantes, más los miembros de la Comisión Ejecutiva. De los 180, 50 corresponderán a los sectores y 130 a las Federaciones de Comunidad Autónoma.
- B.-Los integrantes de la Comisión Ejecutiva son miembros natos del Comité Federal. Los Secretarios Generales de las Federaciones de Comunidad Autónoma formarán parte, como miembros natos de la representación de las Federaciones, perdiendo todos ellos su condición de miembros del Comité cuando cesan en su responsabilidad.
- C.-Cada Federación de Comunidad Autónoma está representada por un número de miembros calculado proporcionalmente según la certificación de cuotas emitida para el Congreso Ordinario.

En todo caso, se garantizará la participación de una persona representante por cada una de las Federaciones constituidas que no hayan obtenido representación en la asignación proporcional de delegados y delegadas incrementándose el Comité en el número necesario.
- D.-Cada sector estatal estará representado por dos miembros fijos y los restantes treinta representantes repartidos atendiendo a la realidad afiliativa de cada sector, conforme a la certificación de la CEF.
- E.-El máximo Responsable de la ATP participará en las reuniones del Comité Federal con derecho a voz y voto.
- F.-Las Secciones Sindicales Estatales constituidas, así como aquellas que en un solo centro de trabajo que tengan más de mil afiliados, participarán en el Comité Federal con un representante con voz pero sin voto.
- G.-Los componentes de las Comisiones de Garantías y de Control Económico participarán en las reuniones del Comité Federal con derecho a voz.

H.-Participarán en las reuniones del Comité Federal con derecho a voz los máximos Responsables de los Departamentos de la mujer, migraciones y juventud y de la ATC.

I.-Las Comisiones Gestoras estarán representadas en el Comité Federal por su presidente, que participará en las reuniones con derecho a voz.

J.-Los miembros de pleno derecho del Comité Federal serán elegidos por las Federaciones de Comunidad Autónoma y Sectores, en sus respectivos congresos o Conferencias. Se elegirán, al menos, tantas personas suplentes como miembros titulares les correspondan.

Cuando para la elección de delegados y delegadas al Comité Federal se proclame más de una lista, podrán optar al reparto de delegados las listas que obtengan, al menos, el veinticinco por ciento de los votos emitidos. En el supuesto de que más de una lista cumpliera este requisito, los delegados a elegir se asignarán proporcionalmente a los votos válidos obtenidos por la lista mayoritaria, y en el caso de la minoritaria como máximo el veinticinco por ciento.

K.-Las ausencias serán cubiertas automáticamente por quienes sean suplentes según su orden y mismo sexo, siempre que sea necesario para garantizar el porcentaje de representación de género. Para las sustituciones en caso de haber obtenido representación más de una lista se procederá con el mismo criterio que para los Delegados al Congreso.

No obstante cuando se produzcan vacantes de las personas titulares en el Comité Federal, éstas serán cubiertas en el Comité de la Federación de Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando las vacantes de las personas titulares en el Comité Federal, correspondan a la representación sectorial, éstas serán cubiertas en el Pleno Sectorial correspondiente.

L.-Serán elegibles como miembros del Comité Federal los afiliados y afiliadas que acrediten en la fecha de la elección, al menos, cuatro años de afiliación ininterrumpida a UGT.

Artículo 41.- Funcionamiento.

El Comité Federal se reunirá cada seis (6) meses con carácter ordinario, en el primer y segundo semestre del año.

El Comité conocerá y debatirá el Informe Anual de Situación política y económica coyuntural, que expondrá verbalmente la Comisión Ejecutiva Federal. También se analizará la situación de la organización, así como la aprobación y evolución de los planes de trabajo, así como los Informes Anuales de la Comisión de Control Económico y de la Comisión de Garantías Federal.

El orden del día de las reuniones ordinarias, así como el acta de la reunión anterior, serán puestos en conocimiento de los miembros del Comité Federal, además de la Comisión Ejecutiva de la organización a la que representan con cuatro (4) semanas de antelación.

En las reuniones ordinarias del Comité Federal, los miembros del mismo podrán proponer nuevos puntos del orden del día, cuya inclusión requerirá la aceptación de la mayoría simple.

El Comité Federal Extraordinario se reunirá cuando lo estime necesario la Comisión Ejecutiva Federal o lo solicite la mayoría absoluta de sus miembros.

El orden del día de las reuniones extraordinarias será dado a conocer con la máxima antelación posible.

El Comité Federal Extraordinario únicamente tratará aquellos asuntos que figuren expresamente en su convocatoria.

La Comisión Ejecutiva Federal, cada vez que se celebre una reunión del Comité Federal, enviará una circular a las Federaciones de Comunidad Autónoma y Sectores Estatales, informándolas de lo tratado y de las resoluciones adoptadas.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma y Sectores Estatales están obligadas a dar a conocer la circular del Comité Federal a sus respectivos organismos.

Los gastos que originen las reuniones del Comité Federal, así como el alojamiento y manutención de los miembros del mismo serán cubiertos por la Comisión Ejecutiva Federal, y los desplazamientos correrán a cargo de las Organizaciones que los eligen.

Artículo 42- Funciones.

Los miembros del Comité Federal colaborarán con la Comisión Ejecutiva Federal no sólo en las observaciones constructivas que en todo momento puedan hacer, sino también con iniciativas, sugerencias y propuestas que en cualquier momento hagan a la Comisión Ejecutiva Federal y, desde luego, al Comité Federal cuando esté reunido.

Son funciones del Comité Federal:

- Aprobar el Reglamento de su funcionamiento.
- Debatir, deliberar y pronunciarse sobre cuestiones y acontecimientos político-sindicales en el marco de las Resoluciones del Congreso Federal.
- Dar el visto bueno a la Ponencia Base
- Conocer el informe anual de situación política y económica coyuntural, que expondrá verbalmente la Comisión Ejecutiva Federal.
- Analizar la situación de la organización.
- Aprobar y seguir la evaluación de los planes de trabajo.
- Conocer los Informes Anuales de la Comisión de Control Económico y de la Comisión de Garantías Federal.
- Separar de su cargo a los componentes de los Órganos de la Federación y a los Representantes de la misma en el Comité Confederal, será necesario una mayoría de dos tercios (2/3) de sus miembros.
- El Comité Federal debatirá la propuesta de separación y tomará su decisión, en votación secreta. Si la separación afecta a la Secretaría General o a más de la mitad de los miembros de la Comisión Ejecutiva, el Comité procederá en el acto a elegir una Comisión Gestora y a convocar un Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.
- El Comité Federal valorará las actuaciones de la C.E.F. cuando esta ejerza su facultad disciplinaria sobre los responsables de las estructuras de la Federación y de sus organizaciones, según lo establecido en los artículos 13 A y 43 H) de estos Estatutos.
- Cubrir las vacantes que se produzcan entre Congresos en los Órganos de la Federación y en los representantes de la misma en el Comité Confederal, por mayoría de dos tercios de sus miembros.

Las vacantes deberán cubrirse en el primer Comité que se celebre desde que se produjeron.

Las dimisiones, para ser consideradas válidas deberán hacerse por escrito, ante la Comisión Ejecutiva Federal.

- Convocar los Congresos, tanto Ordinarios como Extraordinarios, con arreglo a lo establecido en los Estatutos. Junto a la convocatoria del Congreso Federal, se incluirá el calendario con los plazos temporales de celebración de los Congresos de los organismos y Conferencias.
- Resolver todas aquellas cuestiones que se le encomienden por Resoluciones del Congreso Federal o del propio Comité Federal.
- Adaptar las Resoluciones del Congreso Federal a las del Congreso Confederal. En el caso de comités de ámbito inferior al Federal, en su primera reunión tras el Congreso Federal, se adaptarán las resoluciones de sus congresos a las resoluciones de los Congresos de ámbito superior.
- Aprobar el Presupuesto y el Plan de Trabajo de la Comisión Ejecutiva Federal así como conocer las previsiones económicas de las Federaciones de ámbito inferior. También recibirá un informe del grado de cumplimiento de la ejecución del Presupuesto y del Plan de Trabajo, adoptando las medidas correctoras necesarias.
- Modificar el domicilio social de la Federación Estatal.
- Aprobar la admisión de una Organización Sindical a la Federación.
- Aprobar previo debate las enmiendas al texto Base Confederal.
- Ratificar la intervención de un determinado organismo por la Comisión Ejecutiva o por la Comisión de Control Económico. Cuando en el mismo se estén produciendo irregularidades relevantes, de carácter económico o de funcionamiento interno y de aplicación de resoluciones.

La duración de funciones del Comité Federal será de Congreso Ordinario a Congreso Ordinario.

Los órganos de control y participación de las Federaciones de Comunidad Autónoma y de los sectores se realizarán en los 30 días posteriores a la celebración del Comité Federal.

Se comunicará previamente a la Comisión Ejecutiva Federal, la fecha y el Orden del Día, remitiendo con posterioridad el Acta y las resoluciones aprobadas en el mismo.

CAPÍTULO III: De la Comisión Ejecutiva Federal

Artículo 43.- Definición.

La Comisión Ejecutiva Federal es el órgano permanente de dirección de la Federación, representándola tanto interna como externamente. Está sujeta a los Estatutos Federales y a las Resoluciones del Congreso Federal y del Comité Federal.

Son tareas y competencias de la Comisión Ejecutiva Federal:

- A.-Cumplir y hacer cumplir las tareas y mandatos de índole político-sindical y organizativa que se deriven de los Estatutos y de las Resoluciones del Congreso Federal y del Comité Federal.
- B.-Cuidar de que sean respetados los Estatutos y las Normas y de que en la Federación se practique la necesaria solidaridad y colaboración.
- C.-Preparar y ejecutar medidas en el ejercicio del derecho de huelga sectorial e intersectorial de la Federación.

- D.-Ejercer la dirección y el control de los medios humanos y económicos de la Comisión Ejecutiva Federal.
- E.-Convocar las reuniones del Comité Federal y establecer el Orden del Día.
- F.-Proponer al Comité Federal la convocatoria del Congreso Federal Ordinario, y del Extraordinario, así como la fecha, el lugar y el orden del día del mismo.
- G.-Intervenir un determinado organismo, previa consulta al Consejo, cuando en el mismo se estén produciendo irregularidades relevantes, de carácter económico o de funcionamiento interno y de aplicación de resoluciones. La intervención deberá ser sometida a la ratificación del primer Comité que se celebre después de la misma.
- H.-Ejercer la facultad disciplinaria sobre los responsables de las estructuras de las Federaciones de Comunidad Autónoma y de sus Órganos de ámbito inferior, cuando no cumplan con las responsabilidades y funciones que les han sido encomendadas por las resoluciones de los Órganos Confederales, Federales y de sus propios Congresos, informando al Comité de lo actuado.
- Intervenir, a los organismos de su ámbito de responsabilidad, cuando estos no cumplan con el funcionamiento democrático de los órganos constituidos o no garanticen la participación democrática de los afiliados. En estos casos no permitirán la asistencia a los órganos de control del ámbito superior a los representantes de aquellos organismos. Todo ello en base a lo dispuesto en el artículo 12 A de estos Estatutos.
- I.-Adoptar cuantas decisiones consideren necesarias, dentro del marco estatutario.
- J.-Ejecutar las resoluciones de la Comisión de Garantías y del Consejo de Garantías Confederales.
- K.-Nombrar o proponer a las personas responsables de los organismos -departamentos, fundaciones, áreas y otros- dependientes de la Comisión Ejecutiva.
- L.-Proponer al Congreso Federal Ordinario el nombramiento de Presidente de la Federación Estatal.
- M.-Proponer al Comité Federal, a instancias del Pleno Sectorial, la fecha, lugar de reunión y orden del día de las diferentes Conferencias Sectoriales
- N.-Nombrar a los coordinadores y coordinadoras de grupos industriales y/o multinacionales a propuesta del sector.

Artículo 44.- Composición.

La Comisión Ejecutiva será elegida por el Congreso Federal mediante el sistema de voto mayoritario, en votación individual y secreta de los Delegados, en listas completas, cerradas y bloqueadas.

Las candidaturas que se presenten a la Comisión Ejecutiva Federal deberán integrar las Secretarías Sectoriales nominadas en las Conferencias Sectoriales previas a la celebración del Congreso Federal. Esta exigencia entrará en vigor a partir del proceso Congresual Constituyente de la nueva Federación, sin perjuicio de lo establecido en el Anexo III del Reglamento Sectorial.

Las personas candidatas a la Secretaría General podrán defender su candidatura ante el pleno del Congreso estableciéndose el tiempo por parte de la Mesa del Congreso en función de las candidaturas presentadas.

Para ser elegible como miembro de la Comisión Ejecutiva, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a la UGT de, al menos, cuatro (4) años. Los cargos de la Comisión Ejecutiva son incompatibles con cualquier otro cargo electo de la UGT y con cualquier cargo público. Para el resto de organismos, se tendrá que contar con la expresa autorización de la Comisión Ejecutiva.

La persona que ostente la Secretaría General no podrá ser reelegida por más de tres mandatos consecutivos.

La Comisión Ejecutiva Federal tendrá la composición de la candidatura que será elegida en el Congreso.

La Comisión Ejecutiva se compone de veintitrés (23) miembros, todos ellos a plena dedicación. Desempejarán las siguientes responsabilidades:

Secretaría General

Presidencia

Vicesecretaría General y Coordinación Área Externa

Secretaría de Organización y Coordinación Área Interna

Secretaría de Administración y Recursos

Secretaría de Acción Sindical

Secretaría de Formación

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

Secretaría de Elecciones Sindicales y Comunicación

Secretaría de Política Social e Igualdad

Secretaría de Política Industrial

Secretaría de Migración

Secretaría de Institucional

Secretaría Sectorial Agrario y del Manipulado Hortofrutícola

Secretaría Sectorial Alimentación, Bebidas y Tabaco

Secretaría Sectorial Bienes de Equipo

Secretaría Sectorial Construcción y materiales de construcción

Secretaría Sectorial Energético

Secretaría Sectorial Industria Automovilística

Secretaría Sectorial Químico, Textil y Artes Gráficas

Secretaría Sectorial Material de Transporte, Electrónica y TIC

Secretaría Sectorial Minero

Secretaría Sectorial Siderurgia, Transformación de metales

Cada miembro de la Comisión Ejecutiva tendrá asignados cometidos concretos que se regularán en su Reglamento de Funcionamiento y serán puestos en conocimiento del Comité Federal.

La persona que desempeñe cada Secretaría Sectorial será nominada por la Conferencia del sector correspondiente y deberá ser ratificado por el Congreso.

La responsabilidad de la Comisión Ejecutiva es colegiada, sin que ello exima de responsabilidad a cada uno de sus miembros en el desempeño de sus funciones.

La Comisión Ejecutiva elaborará y presentará al Comité Federal un informe anual sobre la situación política y económica coyuntural en el que también analizará la situación de la organización así como la propuesta y evolución de los planes de trabajo.

Artículo 45.- Funcionamiento.

La Comisión Ejecutiva Federal se reúne periódicamente y establece su reglamento de funcionamiento, complementando lo recogido en Normativa Interna, Reglamento de la Comisión Ejecutiva Federal.

La Comisión Ejecutiva podrá tomar en su seno, por una mayoría de dos tercios del número de miembros elegidos en el Congreso, la Resolución de separar cautelarmente de sus funciones a alguno de sus miembros. Esta Resolución de la Comisión Ejecutiva deberá ser ratificada por el Comité Federal que, convocado por la Comisión Ejecutiva, se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo la separación. Mientras se mantenga la separación de funciones de un miembro de una Comisión Ejecutiva no podrá asistir a las reuniones convocadas por la misma. La Resolución de la Comisión Ejecutiva se considerará rechazada si obtiene, en votación ordinaria, los votos en contra de una mayoría de dos tercios de los miembros del Comité. Los miembros de la Comisión Ejecutiva no tendrán derecho a voto en este trámite.

Si la Resolución es rechazada, la Comisión Ejecutiva queda desautorizada y cesará automáticamente en sus funciones. El Comité elegirá en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.

226

La Comisión Ejecutiva Federal podrá hacerse representar en todas las reuniones de los organismos integrados en la Federación, y podrá convocarlas cuando lo estime necesario, así como hacer uso de la palabra en las mismas.

La Comisión Ejecutiva Federal podrá nombrar Comisiones Asesoras que le ayuden en el cumplimiento de su cometido.

La Comisión Ejecutiva Federal vendrá obligada a traspasar, mediante los poderes notariales necesarios, las competencias suficientes, al organismo inferior, para el buen funcionamiento de éste.

Artículo 46.- Vacantes en la Comisión Ejecutiva Federal.

Si en la Comisión Ejecutiva Federal quedara vacante la Secretaría General, el resto de sus miembros convocará al Comité Federal que se celebrará dentro de las cuatro (4) semanas siguientes a la fecha en que se produjo el hecho. El Comité podrá cubrir la vacante, mediante votación secreta, con el apoyo al candidato de dos tercios (2/3) de sus miembros. Si no se logra cubrir la vacante, el Comité elegirá en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva Federal.

Cuando en la Comisión Ejecutiva Federal quedara vacante más del 50% de sus miembros, el resto de miembros de la Comisión Ejecutiva convocará al Comité Federal que se celebrará dentro de las cuatro (4) semanas siguientes a la fecha que se produjo el hecho. El Comité podrá cubrir las vacantes, mediante votación secreta, con el voto favorable a los candidatos con la mayoría absoluta de sus miembros. Si no se logra cubrir más del 50% de la Comisión Ejecutiva, el Comité Federal nombrará en el acto una Comisión Gestora y convocará el Congreso para elegir una nueva Comisión Ejecutiva.

Las vacantes producidas en la Comisión Ejecutiva Federal deberán cubrirse en el primer Comité Federal que se celebre desde que se produjo el hecho. Las vacantes deberán anunciarse en el Orden del Día del

Comité Federal y se cubrirán mediante votación secreta, siendo necesario el voto favorable a los candidatos de una mayoría de dos tercios de los miembros del mismo.

CAPÍTULO IV: Del Secretario General

Artículo 47.- Definición.

El Secretario General es el representante legal y público de la Federación Estatal. Tiene las competencias y facultades recogidas en la legislación y en los presentes Estatutos, pudiendo delegarlas en otros miembros de la Comisión Ejecutiva o en los órganos competentes de la Federación Estatal. En caso de ausencia por cualquier circunstancia, la Comisión Ejecutiva asumirá colegiadamente sus funciones durante el período que dure aquella.

CAPÍTULO V: Comisiones Gestoras

Artículo 48.- Comisiones Gestoras.

Las Comisiones Gestoras que se elijan o se nombren para sustituir transitoriamente a una Comisión Ejecutiva, tendrán limitada su actuación a un período máximo de cuatro meses, hasta la celebración del congreso extraordinario u ordinario. A criterio de la Comisión Ejecutiva del ámbito superior cuando las circunstancias lo requieran, de forma fundamentada y de manera excepcional, se podrán prolongar su actuación. Los plazos de actuación de las Comisiones Gestoras no podrán sobrepasar la fecha de celebración del Congreso Ordinario.

La Comisión Gestora no podrá tomar decisiones extraordinarias que alteren sustancialmente la vida de la organización. Su actividad estará tutelada por la Comisión Ejecutiva de la organización de ámbito superior.

Artículo 49.-

- 1.-La Comisión Gestora que sustituya transitoriamente a una Comisión Ejecutiva, deberá ser elegida en votación secreta por el comité de la organización de su ámbito de funcionamiento.

Previamente a la presentación de candidatura/s, el Comité u órgano que nombre la gestora fijará el número de componentes. Se procurará que las personas que componen la candidatura o candidaturas cumplan el requisito de antigüedad en afiliación exigida para ser miembro de la Comisión Ejecutiva de ese organismo. Las listas serán completas, cerradas y bloqueadas. El procedimiento de elección de las comisiones gestoras será, por analogía, el recogido en estos Estatutos para la elección de las Comisiones Ejecutivas excepto lo previsto para la recogida de avales.

- 2.-Si la organización no tuviese el comité constituido reglamentariamente, o no pudiera reunirlos con las garantías requeridas para la adopción de acuerdos, o si el órgano es intervenido, la Comisión Ejecutiva de la organización de ámbito superior, realizará el nombramiento de la Comisión Gestora y la convocatoria del congreso para la elección de una nueva Comisión Ejecutiva.

Artículo 50.-

Se nombrará o elegirá una Comisión Gestora en los siguientes casos:

- A.-Cuando el comité rechace la resolución de la comisión ejecutiva de separar de sus funciones a alguno de sus miembros.
- B.-Cuando el comité separe de su cargo al Secretario General o a más de la mitad de los miembros de la Comisión Ejecutiva.

- C.-Cuando estando vacante la Secretaría General el comité no logre cubrirla con arreglo a la mayoría establecida reglamentariamente, o, si estando vacante más de la mitad de los puestos de la Comisión Ejecutiva, el comité no logre cubrir las plazas suficientes para reponer la mayoría de miembros de la Comisión Ejecutiva.
- D.-Cuando el Organismo sea intervenido por la Comisión Ejecutiva de ámbito superior, como consecuencia de irregularidades relevantes, de carácter económico o de funcionamiento interno y de aplicación de resoluciones, en los términos señalados en el artículo 43 g) de estos estatutos.

CAPÍTULO VI: El Consejo Federal

Normas Generales

Artículo 51.- Naturaleza y funciones.

- 1.-El Consejo es el órgano consultivo de la Comisión Ejecutiva. Le sirve de apoyo para la toma de decisiones y facilita la más eficaz aplicación de las mismas.
- 2.-Las funciones del Consejo son deliberantes y no tiene capacidad para adoptar acuerdos.
- 3.-El Consejo se constituirá en las Federaciones de Comunidad Autónoma, y se podrá constituir en los Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales e Insulares.

Artículo 52.- Composición, convocatoria y régimen de reuniones.

- 1.-El Consejo está compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva y por los Secretarios Generales de las Federaciones de Comunidad Autónoma.
- 2.-También formarán parte del Consejo Federal los Presidentes de las Comisiones Gestoras que sustituyan provisionalmente a los miembros del Consejo Federal. La CEF podrá hacerse acompañar por asesores cuando el punto a discutir así lo requiera. También podrán formar parte los Responsables de los Departamentos de la mujer, migraciones y juventud, la ATC y ATP.
- 3.-Los miembros del Consejo son miembros natos y su ausencia no podrá ser suplida.

Artículo 53.-

- 1.-El Consejo se reunirá de manera ordinaria al menos cada seis meses intercalándolas con las reuniones del Comité Federal y de forma extraordinaria cuando los asuntos a tratar así lo recomienden.
- 2.-El Consejo será convocado por la Comisión Ejecutiva que elaborará el Orden del Día.
- 3.-Los gastos generales de las reuniones del Consejo Federal, así como el alojamiento, manutención y desplazamientos serán cubiertos por la Comisión Ejecutiva Federal.

Título V: Otros Órganos Federales

CAPÍTULO I: De la Comisión de Control Económico Federal

Artículo 54.- Composición.

La Comisión de Control Económico Federal está compuesta por siete (7) miembros, un Presidente y seis (6) vocales elegidos por el Congreso Federal, con una mayoría absoluta de los votos de los Delegados.

No pueden ser elegidos empleados del sindicato, ni de empresas o servicios del mismo, ni cargos electos de la UGT (de ámbito superior a la Sección Sindical). Para poder ser miembros de dicha Comisión de Control Económico, será necesario acreditar una antigüedad ininterrumpida en la UGT, de al menos cinco (5) años.

Artículo 55.- Funciones.

La Comisión de Control Económico Federal revisa trimestralmente las cuentas de la Federación Estatal y presenta ante el Comité Federal un Informe anual y ante el Congreso Federal un Informe General, sobre las revisiones llevadas a cabo.

La Comisión de Control Económico Federal podrá revisar las cuentas y los balances de las Federaciones. Además, cuando se produzcan los principios de incumplimiento financiero, y previa autorización del Comité Federal, podrá intervenir las cuentas y la gestión administrativa de las Organizaciones antedichas, a fin de salvaguardar el buen uso de los recursos económicos. La Comisión de Control Económico Federal cuidará que, por todas las Organizaciones y en todo momento se apliquen las normas contables aprobadas por la Confederación.

Artículo 56.- Funcionamiento.

La revisión de las cuentas de la Federación Estatal, tendrá lugar trimestralmente. La Comisión de Control Económico Federal está legitimada para proceder a otras revisiones en cualquier momento.

La Comisión Ejecutiva Federal dotará a la Comisión de Control Económico Federal de los medios necesarios para el buen desarrollo de su labor. Dicha Comisión de Control Económico contará con ayuda profesional externa previa autorización de la Comisión Ejecutiva Federal, para llevar a cabo su tarea.

Artículo 57.- Otras Comisiones de Control Económico.

Las Federaciones de Comunidad Autónoma elegirán en sus respectivos Congresos una Comisión de Control Económico, a la que será aplicable por analogía lo dispuesto en los artículos anteriores.

229

CAPÍTULO II: DE LA COMISIÓN DE GARANTÍAS FEDERAL

Artículo 58.- Composición.

La Comisión de Garantías Federal está compuesta por siete miembros, un (1) Presidente y seis (6) Vocales, elegidos en el Congreso Federal por una mayoría absoluta de los votos de sus Delegados.

Como Miembros de la Comisión de Garantías Federal, no pueden ser elegidos empleados del sindicato, ni de empresas y servicios del mismo, ni cargos electos de la UGT (de ámbito superior a la Sección Sindical). Para formar parte de la Comisión de Garantías, es necesario tener una antigüedad ininterrumpida en la UGT, de al menos cinco (5) años.

Artículo 59.- Funciones.

La Comisión de Garantías Federal es el órgano que asegura en el seno de la Federación el respeto los derechos y obligaciones de todos los afiliados, así como de las Organizaciones y de sus Órganos de decisión, dirección, participación y control de sus respectivos miembros, a todos los niveles.

Artículo 60.- Funcionamiento.

La Comisión de Garantías Federal está vinculada por los Estatutos Federales, así como por las Resoluciones del Congreso Federal y del Comité Federal. Presentará un informe anual ante el Comité Federal y un informe general ante el Congreso Federal, sobre las actuaciones llevadas a cabo.

Si una denuncia no es admitida a trámite, la Comisión de Garantías procederá a su archivo, dando cuenta y enviando copia a las partes de su decisión y notificándolo a la Comisión Ejecutiva de su ámbito de actuación.

Si una denuncia es admitida a trámite, la Comisión de Garantías remitirá una copia de la misma a la Comisión Ejecutiva para que ésta inicie inmediatamente el trámite de conciliación, citando y enviando copia a las partes para intentar alcanzar un acuerdo conciliatorio.

Para el buen desarrollo de su gestión, la Comisión de Garantías recibirá los medios necesarios de la Comisión Ejecutiva Federal y se registrará por las Normas Confederales de las Comisiones de Garantías.

Título VI: De la toma de acuerdos y la elección de personas

Artículo 61.- Adopción de Acuerdos.

Para que los órganos de la Federación, a todos los niveles, puedan adoptar resoluciones, deberá estar presente más de la mitad de los miembros con derecho a voto del órgano correspondiente.

Para ejercer el derecho a voto será necesario pertenecer al órgano correspondiente y, en su caso, figurar como delegado acreditado y presentar la documentación -DNI y acreditación- que le identifique como tal.

Los pormenores del sistema de votaciones y de elección se regularán en el Reglamento de Congresos.

Mientras en los Estatutos Federales no se disponga otra cosa, para adoptar resoluciones se requiere la mayoría simple de los votos emitidos. Se considerarán como emitidos los votos válidos, los votos en blanco y los votos nulos.

Para la adopción de acuerdos, se entiende por mayoría simple la ejercida por los miembros de pleno derecho acreditados y presentes en cada momento en el órgano correspondiente, una vez que éste se ha constituido válidamente y cuente con el quórum necesario para tomar acuerdos. Se entiende por mayoría absoluta la ejercida por la mitad más uno de los miembros de pleno derecho del órgano correspondiente, en las condiciones de validez señaladas anteriormente.

Cuando se exija otras mayorías cualificadas, los criterios a aplicar serán, por analogía los señalados por la mayoría absoluta.

Para la elección de personas se utilizará siempre la votación secreta. Ningún candidato podrá integrar más de una lista de candidatura. Las candidaturas a las Comisiones Ejecutivas y de los Órganos de la Federación deberán ir acompañadas por las aceptaciones de los propios candidatos. Asimismo todas las candidaturas irán avaladas por, al menos, el quince por ciento de los delegados acreditados con derecho a voto. Cada delegado no podrá avalar más de una lista de candidatura.

Título VII: Cuotas, Servicio Federal Administrativo y Patrimonio

CAPÍTULO I: Cuotas

Artículo 62.- Fijación y cuantía.

1.-De acuerdo con el artículo 15.1 de los Estatutos Confederales, la Federación en su Congreso Federal Ordinario establece una Cuota Ordinaria y su cuantía, así como los criterios para la aplicación de la Cuota Reducida y el establecimiento de las Cuotas Extraordinarias.

2.- Las cuotas se recaudarán preferentemente por domiciliación bancaria o en su defecto por descuento en nómina. Se estudiará la posibilidad de establecer el pago de cuota mediante tarjeta bancaria y otros

medios similares. Los afiliados y afiliadas otorgan expresamente su autorización para que el Sindicato facilite a la entidad bancaria o a la empresa la relación de afiliados y afiliadas con los datos personales necesarios para proceder al cobro de la cuota.

La recaudación de la cuota por descuento en nómina deberá ser expresamente autorizada para su aplicación por la Federación y siempre que en la empresa o centro de trabajo a la que pertenezca el afiliado o afiliada exista la capacidad sindical que garantice el cobro de la cuota.

3.- Para el año 2016 se establece como cuota ordinaria de la Federación la suma de la CUOTA BÁSICA CONFEDERAL, que se fije cada año, más un suplemento o cuota complementaria.

Para los afiliados provenientes de la anterior Federación de MCA-UGT es de 0,75€.

Para los afiliados provenientes de la anterior Federación de FITAG-UGT, es de:

- a. De 2 a 3 veces el SMI = 0,30 euros.
- b. Más de 3 veces el SMI 0,90 euros.

Este suplemento o cuotas suplementarias tienen el carácter transitorio hasta que el Órgano correspondiente decida sobre los mismos para su unificación.

4.-La Cuota Reducida (B) equivalente al setenta por ciento de la Cuota Básica Confederal, se aplicará a los afiliados cuyos ingresos anuales íntegros procedentes de rentas del trabajo o de protección por desempleo sean iguales o inferiores en cómputo anual a 1,50 veces el salario mínimo interprofesional.

5.-La Cuota Especial Parados, con un importe del 30% de la Cuota Básica Confederal, será de aplicación a todos los afiliados a la Federación, que se encuentren en situación de paro y carezcan de ingresos y será de obligado cumplimiento, según lo que se establece en el art. 16.6 b de los Estatutos Confederales.

6.-La Cuota Especial Jubilados, con un importe del 50% de la Cuota Básica Confederal, será de aplicación a todos los afiliados a la Federación, cuyos ingresos anuales íntegros sean superiores a 1,50 veces SMI, y para los afiliados cuyos ingresos, sean inferiores será de aplicación el 30% de la Cuota Básica Confederal, siendo en ambos casos de obligado cumplimiento, según lo que establece el artículo 16.6.a de los Estatutos Confederales.

Artículo 63.- Reparto.

1. Para el cumplimiento de las tareas de la Confederación y de las Federaciones, los afiliados y las afiliadas pagarán su cuota correspondiente, cuyo importe tendrá el siguiente reparto:

2. La Confederación crea un Fondo de Solidaridad para fomentar la cooperación en el ámbito internacional. Las Federaciones pagaran el 0,7% de la Cuota Básica Confederal, Cuotas Reducidas y Cuotas Especiales a este fondo. El importe del Fondo no podrá exceder anualmente de 500.000 Euros.

3. La Confederación crea un Fondo de Servicios Jurídicos de carácter finalista. Las Federaciones pagaran el 7% de la Cuota Básica Confederal, Cuotas Reducidas y Cuotas Especiales a este fondo.

El reparto de lo recaudado para este fondo seguirá los criterios marcados por la Comisión nombrada al efecto por el Comité Confederal.

4. Una vez deducidos los importes de los artículos 16.2 y 16.3, las Federaciones pagarán a la Confederación el treinta y cinco por ciento de sus ingresos por Cuota Básica Confederal, Cuota reducida y Cuotas especiales. La Confederación destinará el 80 por ciento de los ingresos obtenidos por dichas Cuotas al mantenimiento de las UCAS. Las cantidades asignadas a cada UCA tendrán correspondencia con el número de afiliados y afiliadas por los que las Federaciones hayan pagado dichas cuotas a la Confederación en ese ámbito territorial.

5. Una vez deducidos los importes de los artículos 16.2 y 16.3, la Confederación crea un Fondo de Servicios de carácter finalista. Las Federaciones pagarán a este Fondo el 5% de la Cuota Básica Confederal, Cuota Reducida y Cuotas Especiales y se destinará:

- Al pago del Seguro de Afiliados y Afiliadas.
- El remanente al programa de agentes sindicales.

El reparto del fondo para la atención a los y las agentes sindicales, seguirá los criterios marcados por la Comisión de Agentes Electorales, nombrada por el Comité Confederal.

Reparto Estructura Federal:

- Una vez deducidos los importes que de la cuota se destinan a los Fondos Confederales y al mantenimiento de la estructura territorial se efectuará el siguiente reparto de cuota en el ámbito federal.
- El 30% de la cuota básica confederal, cuotas reducidas y cuotas especiales a la Comisión Ejecutiva Federal.
- El 70% a las Federaciones de Comunidad Autónoma .
- La diferencia entre la Cuota Ordinaria y la Cuota Básica Confederal será para las Federaciones de Comunidad Autónoma.

Artículo 64.- Cuotas nómina y banco.

La Federación como responsable de la gestión de la cuota sindical, velará, que su recaudación y distribución, por el organismo que corresponda, esté ligada al fichero de afiliados a UGT.

La recaudación de las cuotas de nómina tendrá carácter mensual y serán abonadas mediante transferencia bancaria o talón nominal por las empresas, al Servicio Federal Administrativo (SFA), tal como refleja el art. 18.4 de los Estatutos Confederales. La CEF a solicitud podrá autorizar dicho abono al SFA desde la Federación de Comunidad Autónoma.

La recaudación de las Cuotas por descuento bancario tendrá carácter trimestral, semestral o anual y se realizará a través de los canales que establezca el Servicio Confederal Administrativo (SCA).

Las empresas vendrán obligadas a adjuntar a la liquidación de cuotas el correspondiente listado de afiliados/as por centro de trabajo, que será enviado al Servicio Federal Administrativo.

CAPÍTULO II: Servicio Federal Administrativo (S.F.A.)

Artículo 65.- Definición y Funciones.

El Servicio Federal Administrativo (SFA) es un instrumento, de la Federación dependiente de la Secretaría de Administración Federal.

Su función es la recaudación y distribución de las cuotas de nómina, así como de hacer un seguimiento de las cuotas de banco en colaboración con el Servicio Confederal Administrativo (SCA).

CAPÍTULO III: Patrimonio

Artículo 66.- Patrimonio de la Federación.

El Patrimonio está constituido por bienes, derechos y obligaciones.

La titularidad del patrimonio corresponde a la Federación como entidad jurídica.

Disposiciones finales

Primera.- Entrada en vigor

Estos Estatutos entrarán en vigor una vez sean aprobados por el Congreso Constituyente de la Federación Estatal.

Segunda.- Reforma de los Estatutos Federales, Reglamentos de Congresos y Normas de Garantías

- A.-Los Estatutos Federales, el Reglamento de Congresos y las Normas de Garantías podrán modificarse por el Congreso Federal.
- B.-Las enmiendas podrán presentarse por la Comisión Ejecutiva Federal y por las Federaciones de Comunidades Autónomas. En este último caso previa aprobación del órgano de control o Congreso.
- C.-Cuando las propuestas de modificación se planteen ante el Congreso, las propuestas de enmienda al articulado deberán ser conocidas previamente por los afiliados, debiendo ser formuladas dentro de los plazos establecidos para las enmiendas, si se trata de un Congreso Ordinario. Tratándose de un Congreso Extraordinario, las propuestas de enmienda se enviarán a los organismos junto al orden del día del congreso.
- D.-Las modificaciones aprobadas que afecten a la composición de los órganos federales y a los requisitos y procedimientos para su elección, serán de aplicación inmediata por el mismo congreso que las aprobó. El resto de las modificaciones a los Estatutos Federales, Reglamento de Congresos y Normas de Garantías entrarán en vigor una vez haya concluido el congreso o Comité que las aprobó.
- E.-Las modificaciones deberán ser aprobadas por la mayoría absoluta de los delegados del Congreso Federal
- F.-Se facultará a los comités de los organismos a solventar las posibles contradicciones normativas que pudieran surgir como consecuencia de lo aprobado en el Congreso Federal, previo visto bueno de la CEF.

Tercera.- Para dotar de la necesaria estabilidad del diseño sectorial de la Federación, su modificación requerirá la aprobación por una mayoría de dos tercios de los delegados y delegadas del Congreso Federal.

Cuarta.- Se respetarán las Siglas, el Estatus Jurídico y Patrimonio del Sindicato de los Obreros Mineros de Asturias (SOMA), así como la ubicación de su sede. En dicho sentido:

El Sindicato de los Obreros Mineros de Asturias (SOMA) como Organización con Personalidad Jurídica Propia y Plena Capacidad de Obrar, se adhiere a la Federación a través de ella a la UGT, tal y como está recogido en sus Estatutos, manteniendo por tanto su entidad histórica dentro de la Federación. El Patrimonio del Sindicato de los Obreros Mineros de Asturias (SOMA) lo forma:

- a) El patrimonio histórico reconocido y registrado con sus siglas y denominación.

- b) El patrimonio acumulado que dispusiera en el momento de la constitución de FIA – UGT, posteriormente FITAG – UGT y el que disponga en el momento de la constitución de la nueva Federación.
- c) El que por sus propios medios haya adquirido o pueda adquirir.

Quinta: Disolución

La Federación sólo podrá disolverse o causar baja voluntaria en la Confederación de la UGT, si así lo decide un Congreso Federal convocado con este punto en el Orden del Día y aprobado por una mayoría de 4/5 partes de los Delegados.

En caso de expulsión, disolución o de causar baja voluntaria en la UGT, su patrimonio, bienes muebles e inmuebles, denominación, derechos de cualquier tipo y recursos en general quedará en poder de la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores.

Disposición Transitoria

1. El Congreso Federal Constituyente mandata a la CEF a hacer una revisión de los textos aprobados, corrigiendo errores si los hubiera.
2. La exigencia del 15% de avales a las distintas candidaturas entrará en vigor a partir del proceso Congresual Constituyente de la nueva Federación. Para este proceso Congresual se mantiene la exigencia del 25%
3. La exigencia de una mayoría de dos tercios para la cobertura de vacantes y separación de cargos entrará en vigor a partir del proceso Congresual Constituyente de la nueva Federación.

II.-Normas de Garantías

TÍTULO I: DE LAS COMISIONES DE GARANTÍAS EN GENERAL

Art. 1. 1. La Comisión de Garantías es el órgano que asegura en el seno de UGT el respeto de los derechos y deberes de todos los afiliados, de las organizaciones y de los órganos de decisión, dirección y control y de sus respectivos miembros.

2.-La elección, composición, constitución y actuación de la Comisión de Garantías se regirá por lo dispuesto en los Estatutos y en las presentes Normas. La Comisión de Garantías se dotará de un Reglamento de Funcionamiento.

3.-Se constituirá una Comisión de Garantías, con carácter federal, en cada una de las Federaciones Estatales, y otra más en la Confederación, de ámbito confederal.

Art. 2. 1. La Comisión de Garantías será elegida en el Congreso por la mayoría absoluta de los delegados. Su composición será de siete miembros, siendo uno de ellos su Presidente, que no podrán ser empleados del Sindicato ni de empresas y servicios del mismo ni desempeñar cargos electos en UGT. Para formar parte de la Comisión de Garantías es necesario tener una antigüedad ininterrumpida en UGT de, al menos, cinco años.

Los miembros de la Comisión de Garantías no pueden participar en la vida orgánica en el ámbito igual o inferior al de su Organización, a excepción de la Sección Sindical.

2.-La Comisión de Garantías está vinculada por los Estatutos y las presentes Normas, así como por las Resoluciones del Congreso y del Comité, órganos a los que presentará un Informe sobre sus actuaciones.

Art. 3. La Comisión de Garantías se reunirá, a convocatoria de su Presidente, dentro de los diez días siguientes a la finalización del Congreso que la eligió. En la reunión constitutiva elegirá un Secretario y elaborará su Reglamento de Funcionamiento que deberá contemplar, entre otras, las siguientes cláusulas:

- A.-Sede de la Comisión de Garantías, que se establecerá obligatoriamente en la Sede donde resida la Comisión Ejecutiva de su ámbito de actuación.
- B.-Régimen de toma de decisiones, debiendo adoptar los acuerdos por la mayoría absoluta de sus miembros.
- C.-Régimen de celebración de las reuniones, que serán convocadas por el Presidente o, en su defecto, por la mayoría absoluta de sus miembros.

Art. 4. 1. La Comisión de Garantías actuará ante denuncias efectuadas por los afiliados, así como por los organismos y sus órganos de decisión, dirección y control y sus respectivos miembros siempre que no sean competencia de la Comisión Ejecutiva o de la Comisión de Evaluación y seguimiento del Código Ético.

2.-En el procedimiento de sustanciación de las denuncias no está permitida la representación del denunciante ni del denunciado, a través de otros afiliados o por personas ajenas a la Organización.

Art. 5. 1. Todas las actuaciones de la Comisión de Garantías deberán ser plasmadas por escrito y firmadas por el Secretario, con el visto bueno del Presidente o por quienes les reemplacen ocasionalmente. Deberán ser consignadas en actas (libro de actas, soporte magnético o telemático), junto con un registro de la documentación recibida y enviada. Todas las comunicaciones y notificaciones se enviarán por correo certificado con acuse de recibo, o por otros medios siempre que garanticen la confidencialidad de la comunicación y el acuse de recibo.

2.-En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Garantías tendrá acceso a la documentación que es-time necesaria para el esclarecimiento de los hechos contenidos en el expediente, pudiendo recabar, a estos efectos, la colaboración de cualquier órgano de la Federación, que estarán obligados a atender sus requerimientos. De no obtener la colaboración solicitada, el acto podrá ser sancionable por la Comisión Ejecutiva que corresponda a propuesta de la Comisión de Garantías.

3.-Para el buen desarrollo de su gestión, la Comisión de Garantías recibirá los medios necesarios de la Comisión Ejecutiva de su ámbito de actuación.

Art. 6.-Para la separación de su cargo de los miembros de la Comisión de Garantías y la cobertura de las vacantes que se produzcan en la misma, se estará a lo dispuesto al respecto en los Estatutos Federales.

CAPÍTULO I

De las Competencias de las Comisiones de Garantías

Art. 7. 1. La Comisión de Garantías Federal es competente en las denuncias que se produzcan en el seno de la Federación de su ámbito de actuación contra afiliados, organizaciones, sus órganos federales y sus respectivos miembros, salvo que sea competencia de la Comisión de Garantías Confederal.

A lo largo de la tramitación del expediente, cuando algún afiliado se dé de baja o traslade a otra federación, para eludir la posible sanción, la Comisión de Garantías proseguirá con la tramitación del mismo hasta su finalización. Cuando la resolución de la Comisión de Garantías incluya una sanción, ésta se hará efectiva en el momento en el que el sancionado solicitara el alta voluntaria en el Sindicato, sin tener en cuenta el tiempo que haya transcurrido desde la sanción.

2.-La Comisión de Garantías Confederal es competente:

- A.-En las denuncias contra los órganos confederales y sus miembros.
- B.-En las denuncias contra los Congresos y Comités de las Uniones, así como contra sus Comisiones Ejecutivas y Comisiones de Control y los miembros que componen estos dos últimos órganos.
- C.-En las denuncias contra los Congresos y Comités Federales de las Federaciones Estatales, así como contra sus Comisiones Ejecutivas Federales y las Comisiones Federales de Garantías y de Control y los miembros que componen estos tres últimos órganos.
- D.-En las denuncias en que estén implicados afiliados de varias Federaciones.
- E.-En las denuncias formuladas por las Comisiones Ejecutivas de las Uniones o por sus respectivos miembros.
- F.-En los recursos presentados por las partes interesadas ante Resoluciones emitidas por las Comisiones de Garantías Federales.

3.-Las cuestiones de competencia que se susciten entre las Comisiones de Garantías Federales serán resueltas por la Comisión de Garantías Confederal.

CAPÍTULO II

De los Actos y Conductas Punibles y de las Sanciones

Art. 8. 1.-La finalización de la afiliación, puede producirse por las siguientes causas: Baja Voluntaria, Exclusión por falta de pago y Expulsión. Para resolver los dos primeros supuestos son competentes las

Comisiones Ejecutivas de las Federaciones, incluso para la readmisión de los afiliados afectados.

2.-Para los actos y conductas punibles que puedan dar lugar a sanción temporal o a la expulsión del Sindicato, se establece el procedimiento a seguir en las presentes Normas de Garantías.

Art. 9. 1. Podrá abrirse un expediente a los afiliados, así como a los organismos y a sus órganos de decisión, dirección y control y a sus respectivos miembros, cuando incurran con motivo de una denuncia, cuando incurran en actos o conductas contrarias a sus deberes y obligaciones recogidas en los Estatutos Federales y Resoluciones Confederales.

2.-Los actos y conductas punibles darán lugar a las medidas sancionadoras contempladas en los Estatutos Federales.

3.-La Comisión de Garantías o, en su caso, el Consejo Confederal, comunicará las sanciones definitivas a la Comisión Ejecutiva Federal o Confederal para su aplicación efectiva e inmediata.

CAPÍTULO III

De la Instrucción de los Expedientes

Art. 10. 1. Los afiliados, así como las organizaciones y sus órganos de decisión, dirección y control y sus respectivos miembros, sólo podrán ser sancionados cuando se haya cumplido el procedimiento previsto en las presentes Normas.

2.-No obstante, cuando la denuncia se produzca como consecuencia de lo contemplado en el Artículo 28 apartados e), g), l) y n) cuando las pruebas sean concluyentes de los Estatutos Federales, se establece un procedimiento de urgencia por el que la Comisión de Garantías emitirá, en un plazo no superior a ocho días hábiles, una Resolución sancionadora que será válida a todos los efectos, de aplicación inmediata.

3.-Cuando al inicio o durante la sustanciación de un expediente disciplinario se diesen circunstancias graves que hiciesen necesaria la suspensión de derechos de los expedientados, se podrá llevar a cabo cautelarmente dicha suspensión de acuerdo con los criterios establecidos en los Estatutos Federales. De esta decisión se levantará acta, que se remitirá a la Comisión de Garantías para su incorporación a la documentación del expediente.

4.-Los denunciadores son responsables en todo momento de la veracidad del contenido de las denuncias, incurriendo en falta de no ser así. La retirada de la denuncia, que deberá hacerse por escrito al órgano competente, dará fin al expediente, archivándose éste y notificándolo a los denunciados. Si éstos se sintieran perjudicados podrán hacer una reclamación contra la parte denunciante.

De tratarse de asuntos económicos la Comisión de Garantías examinará la retirada o continuación de la denuncia y resolverá sobre su archivo o tramitación.

5.-Si en la tramitación de un expediente se diesen circunstancias especiales que, a criterio de la Comisión de Garantías, no dieran lugar a sanción, se dará fin al expediente, archivándose y notificándolo mediante resolución a las partes y a la Comisión Ejecutiva del ámbito. Si la Comisión de Garantías apreciase que los hechos denunciados pudieran entrar en los supuestos establecidos en el Código Ético, por lo que trasladará el expediente a la Comisión de evaluación y seguimiento del Código Ético para que ésta proceda en consecuencia.

6.-Si durante la tramitación de un expediente, la Comisión de Garantías conociese un acto sancionable no denunciado en el mismo, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Ejecutiva del ámbito de la denuncia para que proceda en consecuencia. En este caso, figurará como prueba el aviso de la Comisión de Garantías sobre el hecho punible.

7.-Para guardar la privacidad necesaria en la instrucción de los expedientes, la Comisión de Garantías será responsable de no facilitar documentos del expediente, a partir del acto de conciliación, a ninguna persona ajena a la Comisión de Garantías, salvo a las partes en la vista del mismo. En ningún caso los expedientes saldrán de la custodia de la Comisión de Garantías.

TITULO II: DEL PROCEDIMIENTO

Art. 11. 1. El procedimiento se establece como sigue:

- A.-Admisión a trámite de la denuncia.
- B.-Acto de conciliación.
- C.-Actuación de la Comisión de Garantías.
- D. Resolución del expediente
- E.-Recurso de alzada.

2.-Las denuncias se plasmarán por escrito, suficientemente motivadas, y firmadas por los denunciadores. Se harán constar los nombres y direcciones de las personas denunciadores, así como los nombres y otros datos identificativos posibles, si se conocen, de las personas denunciadas. Se expresarán las normas vulneradas, pudiéndose solicitar sanción, todo ello de acuerdo con lo contemplado en los Estatutos Federales. Se aportarán todos los elementos de prueba que sustenten la denuncia y los que la Comisión de Garantías requiera.

3.-Los organismos y sus órganos de decisión, dirección y control se harán representar por alguno de sus miembros a efectos del procedimiento.

238

CAPÍTULO I

Admisión a Trámite de la Denuncia

Art. 12. Las denuncias se presentarán ante la Comisión de Garantías correspondiente quien, una vez registradas, examinará su competencia en el asunto; revisará la documentación recibida por si existieran defectos de forma en su presentación y tramitación, exigiendo en caso de ser así, su subsanación; y, una vez analizada la denuncia, determinará la procedencia de su admisión o no a trámite.

Si la comisión de garantías concluyera que la denuncia no es admitida a trámite por no entrar en los supuestos contemplados en los apartados de faltas y sanciones, pero que pudiera entrar en lo establecido en el Código Ético, trasladará la misma a la Comisión de evaluación y seguimiento del Código Ético para que ésta proceda en consecuencia.

Art. 13. 1. Si una denuncia no es admitida a trámite, la Comisión de Garantías procederá a su archivo, dando cuenta a las partes de su decisión y notificándolo a la Comisión Ejecutiva de su ámbito de actuación. Asimismo, también se procederá a su archivo siguiendo el mismo procedimiento anteriormente descrito, en caso de que habiendo sido exigida una subsanación, ésta no se hubiese llevado a cabo en el plazo de 30 días naturales desde su notificación.

2.-Si una denuncia es admitida a trámite, la Comisión de Garantías pondrá en conocimiento toda la documentación de la misma a la Comisión Ejecutiva para que ésta inicie inmediatamente el trámite de conciliación, citando a las partes para intentar alcanzar un acuerdo conciliatorio.

Acto de Conciliación

Art. 14.1. La Comisión Ejecutiva convocará a las partes con diez días naturales de antelación al Acto de Conciliación y remitirá copia de la denuncia al denunciado, que deberá celebrarse dentro del plazo de los treinta días naturales siguientes a la admisión a trámite de la denuncia. Si por cada parte hubiera varios afectados, éstos podrán ponerse de acuerdo para que uno de ellos les represente en el acto conciliatorio.

2.-La incomparecencia de cualquiera de las partes no obligará a repetir el acto de conciliación. En este caso se considerará, a todos los efectos, que el mismo ha finalizado sin acuerdo. En caso de no producirse acuerdo conciliatorio, se levantará un acta en dicho sentido que se remitirá a la Comisión de Garantías y la Comisión Ejecutiva notificará a las partes la finalización de este procedimiento, continuándose por la Comisión de Garantías correspondiente la tramitación de la denuncia.

En el caso de que alguna de las partes manifestara por escrito su intención de no conciliar, se entenderá que el acto ha finalizado sin acuerdo y se notificará a las partes, continuándose por la comisión de garantías correspondiente la tramitación de la denuncia.

Art. 15.1. Cuando en un trámite conciliatorio se llegue a un acuerdo entre las partes, se levantará un acta en dicho sentido que será firmada por los litigantes, aplicándose por la Comisión Ejecutiva las medidas que en aquella se contemplan. El acta que contiene dicho acuerdo se enviará de inmediato a la Comisión de Garantías quien examinará si su contenido se ajusta a lo establecido reglamentariamente y dará, de ser así, por finalizado el expediente procediendo a su archivo y comunicación a las partes y a la Comisión Ejecutiva de su ámbito.

2.-En caso contrario emitirá resolución motivada en la que señalará los aspectos que, a su juicio, son contrarios a los Estatutos, Normas o Reglamentos, dándose traslado de la misma a las partes para que en el plazo de diez días naturales alcancen, en su caso, un nuevo acuerdo que tenga en cuenta las observaciones señaladas. De no ser así, se tendrá por finalizado el trámite y se continuará el expediente.

3.-Cuando el denunciado haya incurrido en fraude, apropiación indebida o utilización o gestión dolosa de los recursos sindicales o públicos, el acto conciliatorio –en caso de acuerdo– deberá recoger obligatoriamente la restitución, por parte de aquél, al Organismos de la cantidad objeto de la actuación que se denuncia.

Art. 16.1. La Comisión Ejecutiva Federal, podrá delegar las actuaciones relacionadas con el trámite de conciliación en las Comisiones Ejecutivas de Comunidad Autónoma; siempre que éstas o sus órganos no sean parte de la denuncia.

2.-Cuando la Comisión Ejecutiva Confederal o Federal sean los denunciados, el acto de conciliación se delegará en un miembro del Comité Confederal o Federal, respectivamente, que no sea parte de la denuncia.

Art. 17. El trámite de conciliación, desde la fecha de recepción de la copia de la denuncia por parte de la Comisión Ejecutiva hasta la fecha en que obre en poder de la Comisión de Garantías el acta referente al trámite de conciliación, se resolverá dentro del plazo de treinta días naturales, salvo que se dé el supuesto establecido en el Artículo 15.2 de este Capítulo, transcurrido el cual se continuará el expediente.

CAPÍTULO II

De la Actuación de las Comisiones de Garantías

Art. 18.1. Una vez concluido el trámite de conciliación, la Comisión de Garantías a la vista de la denuncia y del acta de conciliación, numerará el expediente y solicitará a las partes que aporten las alegaciones, pruebas y testigos que en defensa de sus planteamientos deseen proponer.

2.-Recibidas las pruebas aportadas por las partes, la Comisión de Garantías procederá a su práctica, para lo que el Presidente y el Secretario podrán delegar su representación en los vocales según lo tengan establecido en su reglamento de funcionamiento.

3.-Todas las comparecencias ante la Comisión de Garantías, que serán facilitadas a ambas partes, se harán constar en actas separadas que, firmadas por los comparecientes en unión del Presidente y del Secretario, pasarán a formar parte del expediente.

Art. 19. 1. Practicadas las pruebas propuestas y recibidos los datos, informes, certificaciones o testimonios que la Comisión de Garantías hubiera considerado necesario recabar para el mejor cumplimiento de su función, convocará a las partes, tanto los denunciados como los denunciados y sus respectivos testigos comparecerán y serán oídos por la Comisión de Garantías. A Continuación y una vez conformado el expediente se dará vista del mismo y de todo lo actuado, para que, en el plazo de quince días naturales, puedan presentar alegaciones al mismo.

2.-Presentadas las alegaciones, o transcurrido el plazo fijado para ello, la Comisión de Garantías formulará un pliego de cargos de una presunta responsabilidad en función de que las acciones motivo del expediente se encuentren tipificadas en los correspondientes Estatutos y/o Resoluciones.

3.-Se dará traslado del pliego de cargos a la parte denunciada para que, en el plazo de diez días naturales, pueda presentar un escrito de conclusiones.

Art. 20. 1. Presentadas las conclusiones al pliego de cargos, o transcurrido el plazo fijado para ello, la Comisión de Garantías emitirá una Resolución en la que deberá constar:

A.-Fecha de la reunión, nombre, apellidos de los denunciados y denunciados.

B.- ñCronología de la actuación realizada por la Comisión de Garantías de conformidad con las actuaciones y anotaciones del Libro de Registro.

C.-Cargos presentados.

D.-Consideraciones de la propia Comisión de Garantías y conclusiones de la misma.

E.-Carácter del acuerdo: por unanimidad o por mayoría.

F.-Instancia y plazo para el Recurso.

G. Firmas

H. Relación de a quién o quiénes se les comunica dicha resolución

2.-La Resolución que deberá estar basada en los hechos denunciados, se notificará inmediatamente a las partes con copia a la Comisión Ejecutiva correspondiente para su aplicación inmediata y efectiva, siempre que no quepa presentación de recurso.

Art. 21. 1. El plazo máximo para la sustanciación de un expediente por la Comisión de Garantías, desde la fecha en que ésta procede a la admisión a trámite de la denuncia hasta su Resolución, será de ciento ochenta días naturales.

2.-Para el cómputo de los plazos establecidos, se considera inhábil a todos los efectos el periodo comprendido entre el quince de julio y el quince de septiembre, ambos inclusive.

3.-Salvo el acto de comparecencia y posterior vista del expediente en el que la Comisión de Garantías oirá a las partes y sus testigos, la tramitación de expedientes se efectuará de forma ordinaria en sus demás trámites por escrito, de forma extraordinaria la Comisión de Garantías podrá decidir realizar alguno de ellos de forma presencial.

4.-Los envíos de citaciones, comunicaciones, convocatorias, etc. serán efectuados por correo Certificado y con Acuse de Recibo o burofax o correo electrónico. Cuando se trate de organismo a su respectiva sede y cuando se trate de persona física al domicilio que le conste en el Fichero de Afiliados de UGT.

CAPÍTULO III

De la Aplicación y Entrada en Vigor de las Sanciones

Art. 22. 1. La presentación de un Recurso dentro de los plazos establecidos, paralizará la puesta en práctica de la Resolución y se dará traslado del mismo a las partes.

2.-No obstante, cuando la Resolución emitida en primera instancia por la Comisión de Garantías correspondiente, contemple una sanción calificada como falta muy grave –más de tres años a ocho años- o la expulsión del Sindicato, se procederá a la suspensión cautelar de derechos de los sancionados en aquellos aspectos que establezca la Resolución.

3.-Transcurrido el plazo sin que se presente Recurso ante el órgano correspondiente, la Comisión Ejecutiva procederá a aplicar de inmediato la Resolución en los términos que ésta establezca.

Art. 23. Las sanciones entrarán en vigor y su duración empezará a computarse:

A.-Desde el día en que se llegue por las partes litigantes al acuerdo conciliatorio previsto en las presentes Normas, según lo previsto en el artículo 15.1 de estas Normas.

B.-Desde el día en que se emita por la Comisión de Garantías correspondiente una Resolución en primera instancia que contemple una sanción calificada como falta muy grave o expulsión y se proceda a la suspensión cautelar de derechos del sancionado, independientemente de que éste opte por ejercer el derecho al Recurso de Alzada.

C.-Desde el día en que se emita por la Comisión de Garantías Confederal o, en su caso, por el Consejo de Garantías, una Resolución firme e inapelable que agote la vía de recurso.

241

TÍTULO III: DEL CONSEJO DE GARANTÍAS

Art. 24. 1. El Consejo de Garantías se establece para resolver los recursos de las resoluciones de la Comisión de Garantías Confederal, cuando ésta actúa en primera instancia. Así mismo cuando después de una Resolución de la Comisión de Garantías Federal y previo recurso a la Comisión de Garantías Confederal, ésta resuelva de manera no coincidente con la anterior.

2.-El Consejo de Garantías está compuesto por los Presidentes o Presidentas y Secretarios o Secretarías de las Comisiones de Garantías Federales y el de la Comisión de Garantías Confederal. La Presidencia y la Secretaría del Consejo de Garantías la ejercerán el Presidente y el Secretario de la Comisión de Garantías Confederal, este último sin derecho a voto.

Los presidentes de las Comisiones de Garantías son miembros natos del Consejo de Garantías, tienen la obligación de asistir a las reuniones convocadas y no podrán ser sustituidos por ningún otro miembro de sus respectivas Comisiones de Garantías.

3.-Para su funcionamiento, al Consejo de Garantías le será aplicable, por analogía, lo dispuesto para la Comisión de Garantías en las presentes Normas.

4.-El Consejo de Garantías elevará un Informe anual al Comité Confederal y un Informe general sobre su actuación al Congreso Confederal.

Art. 25. 1. El Consejo de Garantías trabaja en Ponencia y en Pleno. Cada Recurso se asignará por turno a una Ponencia compuesta por tres de sus miembros, de los que uno será nombrado Ponente. No podrán formar parte de una Ponencia los miembros del Consejo de Garantías que estén directamente implicados en el caso objeto de Recurso, ya sea por pertenecer a la organización afectada o por haber intervenido previamente en la Resolución recurrida.

2.-La Ponencia tiene sesenta días naturales para presentar una Propuesta de Resolución al Pleno del Consejo de Garantías, que resolverá definitivamente.

3.-Los acuerdos del Consejo de Garantías se tomarán por la mayoría absoluta de sus miembros. En caso de empate se repetirá la votación y de persistir éste, se aplicará el voto de calidad del presidente del Consejo.

4.-Todos los gastos de las reuniones del Consejo de Garantías, así como los de cada uno de sus miembros, serán cubiertos por la Tesorería de la Comisión Ejecutiva Confederal.

TITULO IV: DE LOS RECURSOS DE ALZADA

Art. 26. 1. Las Resoluciones emitidas por las Comisiones de Garantías Federales podrán ser recurridas por las partes ante la Comisión de Garantías Confederal.

2.-Los Recursos serán presentados ante la Comisión de Garantías Confederal dentro del plazo de veinte días naturales, a contar desde la fecha de recepción por las partes de la Resolución. La Comisión de Garantías Confederal notificará la presentación del recurso a la Comisión Ejecutiva Federal, con copia a la Comisión de Garantías Federal, a efectos de lo contemplado en el Artículo 22 y 23 b de las presentes Normas.

242

3.- La Comisión de Garantías tendrá un plazo de 30 días naturales para remitir copia de la documentación obrante del expediente.

4.-. La Comisión de Garantías Confederal sustanciará el Recurso, emitiendo una Resolución que será inapelable y agotará la vía de recurso, siempre y cuando ésta sea coincidente con la resolución recurrida.

Art. 27. 1. Las Resoluciones emitidas en primera instancia por la Comisión de Garantías Confederal podrán ser recurridas por las partes ante el Consejo de Garantías.

2.-Los Recursos serán presentados ante el Consejo de Garantías dentro del plazo de veinte días naturales a contar desde la fecha de recepción por las partes de la Resolución. El Consejo de Garantías notificará la presentación del recurso a la Comisión Ejecutiva Confederal, a efectos de lo contemplado en el Artículo 22 y 23 b de las presentes Normas.

3.-El Consejo de Garantías sustanciará el Recurso, emitiendo una Resolución que será inapelable y agotará la vía de recurso. Dicha resolución será remitida, de forma inmediata, tanto a las partes implicadas como a la Federación Estatal correspondiente.

Art. 28. 1. El órgano competente para resolver el Recurso deberá examinar si en el expediente instruido se han observado las reglas establecidas y los requisitos exigidos en las presentes Normas.

2.-Si los defectos de forma o tramitación lo hicieran necesario, a juicio del órgano encargado de sustanciar el Recurso, el expediente podrá ser rechazado y devuelto a la Comisión de Garantías que intervino en primera instancia en el caso, indicando lo que debe corregir o subsanar. La Comisión de Garantías correspondiente procederá a resolver de inmediato las anomalías según las indicaciones realizadas.

3.-El plazo para la sustanciación definitiva de los Recursos no deberá exceder de noventa días naturales, a contar desde el registro de la documentación enviada a la Comisión de Garantías Confederal por la Comisión de Garantías correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las Comisiones de Garantías podrán recurrir a la Comisión de Garantías Confederal para aclaraciones, interpretación y aplicación de las presentes Normas.

Segunda. Las presentes Normas no podrán estar en contradicción con los Estatutos Confederales o Federales y deberán sujetarse a éstos.

Tercera. Las presentes Normas podrán ser modificadas por el Congreso Confederal en las condiciones establecidas en los Estatutos Confederales.

Cuarta. En todos aquellos plazos en los que se establezcan días se añadirán “naturales”

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las denuncias y recursos de alzada que se estén tramitando a la entrada en vigor de las presentes Normas, se sustanciarán de conformidad con las Normas vigentes en el momento de producirse la denuncia inicial, por aquellas Comisiones de Garantías que los estuvieran tramitando o por las Comisiones de Garantías que, por cualquier causa, las sustituyan. En cualquier caso, la tipificación de los actos y conductas punibles, y la gradación de las sanciones y su entrada en vigor, se atenderán a la nueva regulación contemplada en los Estatutos Confederales y en las presentes Normas, siempre que sean más favorables para el expedientado.

III.-Reglamento de Congresos

TITULO I: DE LA CONSTITUCIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DEL CONGRESO

CAPÍTULO I

Del Orden del Día y las Delegaciones al Congreso

Art.1. 1. El Congreso es el órgano supremo de la Organización. Su convocatoria, composición y tareas se atenderán a lo establecido en los Estatutos.

2.-El Congreso sólo tratará los asuntos que figuren en el Orden del Día y debatirá las propuestas recogidas en los Documentos de Trabajo y las enmiendas a los mismos, siempre que no hayan sido rechazadas por aquél. No obstante, se consignará un punto de proposiciones urgentes que, si así son estimadas previamente por el Congreso, podrán ser debatidas por el mismo.

Art. 2. Cada Federación convocada al Congreso configurará una Delegación con los delegados que le correspondan. Cada Delegación elegirá un portavoz para participar en el Congreso.

Podrá hacer uso de la palabra en el Pleno del Congreso:

- A.-El portavoz de una Delegación.
- B.-Cualquier miembro de una Delegación, si le apoya por escrito, al menos, un veinticinco por ciento de su Delegación.
- C.-Cualquier delegado del Congreso, si le apoya por escrito, al menos, el diez por ciento de los delegados al Congreso.

CAPÍTULO II

De la Acreditación de Delegados y la Constitución del Congreso

Art. 3. 1. La Comisión Ejecutiva constituirá una Comisión de Verificación de Credenciales.

Para los Congresos de la Federación Estatal y de Federaciones de Comunidad Autónoma estará compuesta por cinco miembros: dos en representación de la Comisión Ejecutiva y tres elegidos por el Comité que haya convocado el Congreso. La Comisión de Verificación de Credenciales garantizará la representación equilibrada de ambos sexos.

En los Congresos de ámbito inferior, la Comisión de Verificación de Credenciales se podrá componer de tres miembros: uno en representación de la Comisión Ejecutiva y dos elegidos por el Comité que haya convocado el Congreso, que garantice el equilibrio de representación por género.

2.-La Comisión de Verificación de Credenciales, iniciará sus tareas de acreditación de delegados, entre dos y cuarenta y ocho horas antes de la señalada para el inicio del Congreso. El Comité que convoque el Congreso establecerá el margen horario para las tareas de acreditación en función de la entidad del Congreso y atendiendo a su número de delegados. La acreditación se hará individualmente a cada delegado, que firmará el recibí de su acreditación. Será necesaria la presentación del Documento Nacional de Identidad o documento oficial identificativo para acreditarse.

3.-La Comisión de Verificación de Credenciales comprobará los documentos que avalan la elección democrática de los delegados y si éstos cumplen los requisitos establecidos en los Estatutos. En caso de

incumplimiento del art. 6 G) de los Estatutos Federales, la Comisión de Verificación de Credenciales sólo acreditará el número de delegados que haga cumplir a una Delegación los requisitos de dicho artículo, independientemente del número de delegados que tuviera asignado, comenzando por eliminar los elegidos en último lugar. Examinará las posibles reclamaciones existentes contra la elección de los delegados. Tratará exclusivamente aquellas impugnaciones relacionadas directamente con los congresos de las organizaciones convocadas al Congreso principal. Sólo admitirá a trámite las impugnaciones efectuadas reglamentariamente ante la Mesa del Congreso que se impugna.

Art. 4. 1. La Comisión de Verificación de Credenciales tratará de resolver las impugnaciones presentadas. De no ser posible, trasladará el caso a la Mesa del Congreso que decidirá, en última instancia, las medidas a adoptar.

2.-La Comisión de Verificación de Credenciales elaborará un dictamen que recoja el número de delegados acreditados y el porcentaje que representa sobre el total de delegados que componen el Congreso. A través de uno de sus miembros informará a los delegados reunidos mediante un primer dictamen, que se emitirá cuando se haya alcanzado la mayoría requerida para constituir el Congreso. Emitirá un segundo dictamen inmediatamente antes de que se proceda a votar la Gestión, y un tercer y último dictamen antes de que se inicie la elección de los órganos y cargos por el Congreso.

Art. 5. 1. El Congreso podrá constituirse en primera convocatoria, de acuerdo con el horario establecido, cuando se hayan acreditado la mayoría absoluta de los delegados con derecho a voto. Si a la hora señalada para su comienzo no se hubiera acreditado aún la mayoría requerida, se anunciará una segunda convocatoria para dos horas más tarde.

2.-Si transcurrido este plazo no se alcanza aún la mayoría necesaria, el Congreso se aplazará veinticuatro horas. Si al término de las mismas no se ha conseguido la acreditación de la mitad más uno de los delegados con derecho a voto, el Congreso deberá convocarse de nuevo dentro de los plazos establecidos para el Congreso Extraordinario.

246

Art. 6. 1. Conseguida la mayoría necesaria para constituir el Congreso, la Comisión Ejecutiva procederá a su apertura y, acto seguido, a la solicitud de propuestas para la composición de la Mesa del Congreso. Las candidaturas a la Mesa del Congreso serán completas, cerradas y bloqueadas.

2.-Cuando exista una sola candidatura, la elección se hará por asentimiento o en votación ordinaria si así lo solicita cualquier delegado. Si se presentan varias candidaturas se utilizará la votación ordinaria para resolver las diferentes alternativas. El conjunto de puestos de la Mesa será para la candidatura más votada. En caso de empate se repetirá la votación.

CAPÍTULO III

De la Mesa del Congreso

Art. 7. 1. Para los Congresos de la Federación Estatal y de Federaciones de Comunidad Autónoma la Mesa se compondrá de cinco miembros: Presidente, Vicepresidente, Secretario de Actas, Secretario de Palabra y Vicesecretario. La Mesa estará compuesta por hombres y mujeres, garantizando una representación equilibrada de ambos sexos.

En los Congresos de ámbito inferior, la Mesa del Congreso se podrá componer de tres miembros, Presidente, Secretario de Actas y Secretarios de Palabra.

2.-Su misión consiste en dirigir las tareas del Congreso y ordenar el debate y la discusión de los asuntos contenidos en el Orden del Día. Tomará los acuerdos por la mayoría simple de sus miembros. En caso de empate, decidirá el voto de calidad del Presidente.

Art. 8. 1. El Presidente, en nombre de la Mesa y con su asesoramiento si fuese necesario, autorizará el uso de la palabra por el tiempo fijado y la suspenderá cuando el orador no se ajuste al Orden del Día, al asunto en discusión o se manifieste de manera inadecuada.

2.-La Mesa, a través de su Presidente, podrá penalizar a un delegado que se haya manifestado improcedentemente o no haya observado las reglas de disciplina, suspendiéndole el uso de la palabra durante una o varias sesiones, llegando, si es necesario para salvaguardar el orden, a su expulsión de la sala.

Art. 9. 1. El Secretario de Actas recogerá los incidentes dignos de mención, así como todas las propuestas concretas junto con la Delegación y el delegado que las presenta y un resumen de las intervenciones a favor o en contra de éstas. Registrará la clase de votaciones producidas señalando los votos a favor, en contra y las abstenciones, y la unanimidad o el asentimiento cuando lo hubiese.

2.-Las actas deberán ser aprobadas por la Mesa, firmadas por el Presidente y el Secretario de Actas, y entregadas a la Comisión Ejecutiva para el cumplimiento de los acuerdos adoptados y su archivo.

Art. 10. 1. Cuando hayan de ausentarse de la Mesa, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente y el Secretario de Actas y el de Palabra por el Vicesecretario. En los Congresos de ámbito inferior, cuando la Mesa del Congreso esté compuesta por tres miembros, las ausencias de uno de sus miembros se realizará por cualquiera de los otros dos.

2.-Cuando los miembros de la Mesa deseen intervenir en los debates, estarán obligados a indicarlo al abrirse el correspondiente turno de palabras, ajustándose a las mismas reglas que los delegados.

Art. 11. 1. La Mesa elaborará el plan de trabajo de cada sesión, a partir de la primera jornada, de acuerdo con el Orden del Día del Congreso y los criterios establecidos por el Comité que lo convocó.

2.-Al final de cada jornada se reunirá la Mesa para establecer el plan de trabajo de la siguiente sesión, que sólo podrá ser modificado por decisión mayoritaria del Congreso, originada por la presentación de una cuestión previa que se debatirá con un turno a favor y otro en contra, si así lo estima el Presidente.

3.-La Mesa será asistida, cuantas veces sea necesario y así lo requiera, por la Comisión Ejecutiva, que aportará los medios técnicos y humanos necesarios para recoger con todo detalle y amplitud las deliberaciones del Congreso y facilitar las tareas del mismo.

CAPÍTULO IV

De los Debates en General

Art. 12. 1. Corresponde a la Mesa del Congreso dirigir los debates. Antes de comenzar el debate, la Mesa anotará todas las peticiones de palabra y, teniendo en cuenta su número, fijará el tiempo que concede a cada orador. En todo caso, cuando el Presidente entienda que una propuesta o exposición puede entrañar un excesivo número de intervenciones, restringirá éstas, estableciendo un máximo de tres turnos a favor y otros tantos en contra, limitando el tiempo concedido a cada orador.

2.-En los debates, el que fuera contradicho en sus argumentaciones por otro orador, tendrá derecho a replicar o rectificar una sola vez por un tiempo máximo de cinco minutos. La rectificación debe limitarse a aclarar conceptos mal entendidos o mal interpretados y nunca para aportar nuevos argumentos.

3.-Cuando en el desarrollo de los debates se hicieran alusiones que impliquen juicio de valor o inexactitudes sobre la persona o la conducta de un delegado, el Presidente podrá conceder al aludido el uso de la palabra por tiempo no superior a cinco minutos para que, sin entrar en el fondo del debate, conteste estrictamente a las alusiones realizadas.

4.-En todos los debates de Pleno y Comisión, los miembros de la Comisión Ejecutiva podrán intervenir sin consumir turno, sin perjuicio de las facultades que, para la ordenación de los debates, corresponda al Presidente de la respectiva Mesa.

Art. 13. 1. Durante los debates, los delegados podrán solicitar la palabra para plantear las cuestiones incidentales siguientes:

- A.-Cuestión de Orden. Se obtendrá preferentemente. Se utilizará para exigir que se respete el orden lógico y cronológico de los debates en el marco de los temas contenidos en el Orden del Día y del procedimiento establecido para las sesiones por la Mesa. Asimismo servirá para proponer un orden lógico cuando las incidencias del debate así lo aconsejen. La Mesa decidirá en cualquier caso.
- B.-Cuestión Previa. Se utilizará para solventar una cuestión que, a juicio del solicitante, pudiera resultar determinante para el resto del debate. Sobre esta Cuestión se podrá conceder un turno a favor y otro en contra, seguido de una votación que decida el tema, cuando así lo considere oportuno el Presidente.
- C.-Cuestión Reglamentaria. Va dirigida a solicitar la observancia del Reglamento. El solicitante deberá citar el artículo cuya aplicación reclama. Esta Cuestión no generará debate alguno, debiendo acatarse la resolución que el Presidente adopte a la vista de la alegación realizada.

CAPÍTULO V

De las Votaciones

Art. 14. 1. El Congreso tomará sus acuerdos con arreglo a uno de los procedimientos siguientes:

- A.-Por asentimiento a la propuesta del Presidente.
- B.-En votación ordinaria.
- C.-En votación secreta.

2.-Salvo que por los Estatutos o por el presente Reglamento se requiera quórum o mayoría especial, los acuerdos se adoptarán por la mayoría simple de los delegados presentes con derecho a voto, siempre que estén la mitad más uno de los miembros que integran el Pleno o la Comisión.

3.-Podrá solicitarse por cualquier delegado la comprobación de quórum antes del comienzo de cada votación. Una vez iniciada ésta, la validez del acuerdo no podrá impugnarse cualquiera que hubiese sido el número de votantes.

4.-Iniciada la votación ningún delegado podrá entrar o ausentarse de la sala hasta que finalice la emisión del sufragio. Las votaciones no podrán interrumpirse por causa alguna, ni se concederá la palabra a los asistentes.

Art. 15. Se entenderán aprobadas por asentimiento las propuestas que haga el Presidente, o que por encargo suyo formule la Mesa, cuando una vez anunciadas, no se suscite reparo u oposición a ellas.

Art. 16. 1. La votación ordinaria se verificará por decisión del Presidente, de acuerdo con la Mesa. Para este tipo de votación, se solicitará primero los que votan a favor, después los que votan en contra y, finalmente, los que se abstienen.

2.-La Mesa podrá ser auxiliada por un servicio de sala para el recuento de los votos.

Art. 17. 1. La votación será secreta en las Comisiones o en el Pleno cuando así lo solicite un tercio de los delegados acreditados con derecho a voto. En el caso de la Comisión deberán estar inscritos en la misma.

2.-En todo caso, se empleará la votación secreta para la elección de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control. Asimismo, se utilizará este tipo de votación para la elección de cargos electos, que deba efectuar el Congreso.

3.-Los responsables de la organización del Congreso facilitarán a la Mesa los medios, tanto humanos como materiales necesarios, que garanticen la confidencialidad del voto.

TITULO II: DE LAS TAREAS DEL CONGRESO

CAPÍTULO I

De la Gestión de los Órganos

Art. 18. 1. El Congreso recibe los Informes de Gestión de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Económico para su análisis y decisión sobre los mismos.

2.-El Informe de Gestión, que deberá estar en poder de los delegados elegidos, se dará por leído. En nombre de la Comisión Ejecutiva, su Secretario General ampliará oralmente dicho Informe de Gestión. Por parte de los demás órganos intervendrá su respectivo portavoz.

Art. 19. 1. Las Delegaciones que deseen intervenir en el análisis de las actividades desarrolladas en el período de gestión deberán solicitarlo por escrito a la Mesa, haciendo constar los Delegados que intervendrán y sus datos de acreditación. Indicarán también a qué órgano se referirán en su intervención, y si ésta se remitirá al conjunto de la gestión o a una parte específica de la misma, debiendo indicar a cuál en este último caso.

2.-Por cada Delegación podrá intervenir su portavoz y aquellos miembros de la misma que estén avalados por escrito por, al menos, el veinticinco por ciento de los miembros de su Delegación. Los delegados que vayan a intervenir por una Delegación se repartirán el tiempo concedido en proporción a su representación en la misma.

3.-La Mesa establecerá un solo turno de intervenciones con derecho a rectificación. La duración máxima de cada intervención será de diez minutos, ajustándose el tiempo concedido a cada Delegación en función del número de intervenciones solicitadas.

4.-En el turno de réplica, sólo intervendrán los miembros de los órganos que presentan Gestión y los delegados que aquellos pudieran determinar.

Art. 20. 1. Concluido el debate, la Mesa someterá a votación ordinaria y por separado la Gestión de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Económico.

2.-En el caso de que se solicite votación sobre un aspecto concreto de la Gestión, se procederá a efectuarla sin que ello dé lugar a un nuevo debate. Dicha solicitud deberá estar avalada por escrito por, al menos, el veinticinco por ciento de los delegados del Congreso.

CAPÍTULO II

Del Debate de las Propuestas

Art. 21. 1. El Congreso trabaja en Comisión y en Pleno en los Congresos de la Federación Estatal.

En los Congresos de ámbito inferior, los trabajos del Congreso podrán debatirse en Pleno directamente.

2.-Una vez constituida la Mesa del Congreso, ésta procederá a señalar las Comisiones de Trabajo previstas para tratar los Documentos de Trabajo y declarará abierto el plazo de inscripción en las mismas.

3.-Cada una de las Comisiones se constituirá con, al menos, el diez por ciento de los delegados. Si no se alcanza dicho número de delegados inscritos, la Mesa del Congreso procederá a unificar las Comisiones afectadas.

4.-Las Federaciones de Comunidad Autónoma distribuirán a los miembros de sus Delegaciones proporcionalmente entre las distintas Comisiones. Cada delegado podrá inscribirse en una sola Comisión, no pudiendo participar en sus debates quien no esté inscrito en ella.

Art. 22. 1. Con el objeto de defender los Documentos de Trabajo, la Comisión Ejecutiva nombrará hasta cinco Ponentes por Comisión, que deberán tener la condición de delegados al Congreso.

2.-La Comisión Ejecutiva estará representada en cada Comisión por, al menos, uno de sus miembros.

Art. 23. 1. Antes de proceder a la constitución de las Comisiones de Trabajo, la Mesa del Congreso habrá de someter al Pleno las enmiendas a la totalidad.

2.-Para cada enmienda a la totalidad la Mesa establecerá un turno a favor y otro en contra, con un máximo de quince minutos para cada uno, sometiéndola seguidamente a votación ordinaria.

3.-Si la enmienda a la totalidad es aprobada servirá de base de discusión en la Comisión, pudiéndose presentar enmiendas de viva voz según se vayan examinando los apartados de la misma. En este caso, ejercerán como Ponentes los que presentaron dicha enmienda.

Art. 24. 1. La Mesa del Congreso constituirá cada una de las Comisiones, previa constatación de los delegados inscritos en ella. Una vez constituida, el representante de la Mesa del Congreso solicitará propuestas para la elección de la Mesa de la Comisión que estará compuesta por tres miembros: Presidente, Secretario de Actas y Secretario de Palabra, cuya misión será dirigir los debates de la Comisión.

2.-La Mesa de la Comisión es elegida en votación ordinaria y, para su elección, competencias y funcionamiento, se estará, por analogía, a lo dispuesto en el presente Reglamento para la Mesa del Congreso.

Art. 25. 1. Cada Comisión examinará los Documentos de Trabajo que le sean asignados, junto con las enmiendas que les correspondan.

2.-La Comisión dará comienzo a sus tareas con un breve informe, a cargo de los Ponentes, sobre los Documentos de Trabajo a tratar en la Comisión. A continuación, la Mesa examinará el texto ordenadamente, apartado por apartado o artículo por artículo.

3.-La Mesa someterá a discusión las enmiendas al apartado o al artículo comenzando por las de supresión, después las de modificación y finalmente las de adición, estableciendo hasta tres turnos a favor y otros tantos en contra por cada una de las enmiendas y limitando el tiempo de los intervinientes. Podrán hacer uso de la palabra los enmendantes y los miembros de la Comisión.

4.-Terminada la discusión de un apartado o de un artículo, el Presidente someterá a votación las enmiendas al mismo por el orden de mayor a menor alejamiento del texto enmendado, solicitando los votos a favor, los votos en contra y las abstenciones. Los apartados o los artículos que no tuvieran enmiendas se pasarán, sin debate, directamente a votación. Concluidos los debates de la Comisión, se votará el texto final del dictamen que incorporará las enmiendas aprobadas.

Art. 26. 1. Únicamente se debatirán las enmiendas que hayan sido presentadas en tiempo y forma por las organizaciones y órganos competentes para ello.

2.-No obstante, durante el debate, la Mesa podrá admitir enmiendas que tengan por finalidad subsanar errores o incorrecciones técnicas, terminológicas o gramaticales. Asimismo, podrán admitirse enmiendas de transacción que tiendan a alcanzar un acuerdo entre las enmiendas ya formuladas y el texto de los Documentos de Trabajo, siempre y cuando lo acepten tanto el ponente como el enmendante, suponiendo, en caso de aceptación, la retirada de las enmiendas respecto de las que se transige.

3.-A efectos del debate y posterior votación, las enmiendas de transacción tendrán el mismo tratamiento que el resto de las enmiendas. Cuando el ponente asuma directamente una enmienda, ésta habrá de ser votada para decidir su incorporación al texto del dictamen.

4.-Las enmiendas rechazadas por la Comisión pero que hayan obtenido, al menos, un veinticinco por ciento de los votos favorables de los delegados que constituyen la Comisión, podrán ser mantenidas por los enmendantes para su debate en el Pleno del Congreso. A estos efectos, los enmendantes habrán de solicitarlo por escrito a la Mesa de la Comisión al término de los debates, indicando las enmiendas que se mantienen y quién las defenderá ante el Pleno.

5.-Asimismo, la Ponencia podrá mantener ante el Pleno del Congreso el texto de los Documentos de Trabajo que haya sido enmendado en la Comisión. En este caso, los Ponentes deberán comunicarlo a la Mesa de la Comisión indicando el texto a mantener.

Art. 27. 1. La Mesa de la Comisión, en el plazo más breve posible, facilitará a la Mesa del Congreso el dictamen de la Comisión junto con las enmiendas que se mantienen para el debate en el Pleno y los nombres de los encargados de defenderlas. Toda esta documentación estará firmada por el Presidente y el Secretario de Actas de la Comisión.

2.-El dictamen de la Comisión junto con las enmiendas mantenidas será puesto a disposición de los delegados con la antelación suficiente para que éstos puedan pronunciarse con conocimiento de causa en el Pleno del Congreso.

SECCIÓN 1ª

Del Tratamiento en Comisión de los Estatutos, Reglamento de Congresos y Normas de Garantías

Art. 28. 1. El Congreso establecerá una Comisión de Trabajo específica para tratar sobre las enmiendas presentadas a los Estatutos, Reglamento de Congresos y Normas de Garantías. Su funcionamiento será análogo al de las otras Comisiones de Trabajo.

2.-Esta Comisión se constituirá con el diez por ciento de los delegados al Congreso. Estará compuesta por delegados de cada una de las Delegaciones, proporcionalmente a su representación en el Congreso. Cada Delegación tendrá derecho a un miembro en esta Comisión de Trabajo. La Comisión Ejecutiva estará representada por, al menos, uno de sus miembros.

3.-La Comisión examinará las enmiendas y se pronunciará sobre las mismas. Elaborará un Dictamen con el texto de las enmiendas asumidas que será presentado al Pleno del Congreso para su aprobación.

4.-Las enmiendas que no hayan sido asumidas por la Comisión podrán presentarse por los enmendantes al Pleno del Congreso siempre que hayan obtenido, al menos, un veinticinco por ciento de los votos favorables de los delegados que constituyen la Comisión.

SECCIÓN 2ª

De la Aprobación de las Propuestas por el Pleno del Congreso

Art. 29. 1. La Mesa del Congreso enviará al Pleno el dictamen de cada una de las Comisiones de Trabajo para su aprobación.

2.-La Mesa concederá la palabra a los ponentes encargados de defender el dictamen de la Comisión de Trabajo, que expondrán un resumen del mismo. A continuación, y si no hubiera enmiendas, el Presidente someterá al Pleno del Congreso la aprobación del dictamen de la Comisión.

Art. 30. 1. Si se mantuvieran enmiendas al dictamen de la Comisión, el Presidente abrirá un debate, poniendo a discusión las enmiendas, comenzando por las de supresión, después las de modificación y finalmente las de adición.

2.-La Mesa establecerá hasta tres turnos a favor y otros tantos en contra, según la importancia del asunto a debatir, limitando el tiempo de cada intervención que no podrá exceder de diez minutos.

3.-A favor de la enmienda intervendrán los enmendantes o los delegados que éstos designen. En contra de la enmienda -y, por tanto, en defensa del texto del dictamen- intervendrán los Ponentes o los delegados que éstos designen.

Art. 31. 1. Las enmiendas aprobadas por el Pleno se incorporarán al dictamen de la Comisión de Trabajo.

2.-Concluido el debate de todas las enmiendas al dictamen de una Comisión de Trabajo, el Presidente someterá al Pleno del Congreso el texto final resultante para su aprobación.

CAPÍTULO III

De la Elección de Cargos

Art. 32. 1. Una vez analizada y juzgada la Gestión de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Económico, la Mesa declarará abierto el período de presentación de candidaturas a los citados órganos y a cualquier otro cargo o representación que deba ser elegido por el Congreso, señalando el horario límite para la recepción de propuestas por la Mesa.

2.-Las propuestas de candidatura para las Comisiones Ejecutivas y demás órganos del Sindicato, para su admisión por la Mesa, deberán ir acompañadas de su aceptación por los propios candidatos y estar avaladas por, al menos, el quince (Disposición Transitoria 2) por ciento de los delegados con derecho a voto y los candidatos deben cumplir los requisitos exigidos por los Estatutos para ser elegibles.

3.-Cada Delegado podrá avalar una sola lista. Cuando un Delegado avale más de una lista su aval se considerará nulo en todas aquellas en las que figure. Si este supuesto originara la falta de avales suficientes, la Mesa del Congreso dará la oportunidad a la candidatura o candidaturas de conseguir los avales que necesitan.

Art. 33. Concluido el plazo de presentación de candidaturas, o la prórroga si fuese necesario, la Mesa dará a conocer al Pleno del Congreso las candidaturas admitidas y el horario y las normas para la votación, que será nominal y secreta. La Mesa abrirá un turno de intervenciones para que cada Candidatura pueda hacer su presentación ante el Plenario.

Art. 34. 1. El control de la votación y el escrutinio de los resultados estará a cargo de la Mesa del Congreso. Cada candidatura podrá designar un interventor por cada mesa de votación que se establezca. Los interventores se incorporarán al escrutinio de resultados, formulando por escrito las observaciones que sobre la votación y el escrutinio estimen pertinentes y realizar, si lo consideran necesario, impugnaciones que resolverá la Mesa.

2.-El escrutinio tendrá carácter público pudiendo asistir los delegados que lo deseen.

Art. 35. 1. La Mesa del Congreso levantará un Acta de Proclamación de Resultados, donde figurarán los miembros elegidos para cada órgano y cometido. Junto a ello se consignará el número de votos emitidos y los votos válidos, nulos, en blanco y obtenidos por la candidatura así como el porcentaje de los votos y el porcentaje de los votos obtenidos por la candidatura sobre los votos válidos.

2.-Los candidatos, para ser proclamados electos, deben cumplir con los requisitos y normas de elección establecidos en los Estatutos.

3.-Cuando haya concluido su labor, la Mesa del Congreso, a través de su Presidente, proclamará los resultados ante el Pleno del Congreso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El presente Reglamento no puede contradecir los Estatutos Federales. En caso de contradicción la Mesa del Congreso se atenderá a lo que establezcan dichos Estatutos. De la misma manera actuará ante materias no reguladas específicamente en el presente Reglamento.

Segunda. El presente Reglamento podrá ser modificado por el Congreso Federal en las condiciones establecidas en los Estatutos Federales.

Tercera. Si los Estatutos Federales variasen en un Congreso Federal, afectando las modificaciones operadas al presente Reglamento, éste será adecuado a la nueva redacción de aquellos, a propuesta de la Comisión de Trabajo que hubiera debatido las enmiendas a los Estatutos Federales.

DISPOSICIÓN FINAL

Los acuerdos del Congreso entrarán en vigor una vez haya finalizado éste, con la excepción de las modificaciones que afecten a la composición de los órganos a elegir por el Congreso y a los requisitos y procedimientos para su elección, que serán de aplicación inmediata por el mismo Congreso que las aprobó.

ANEXOS

Resoluciones del Congreso Constituyente



ANEXO I

FACULTADES DEL SECRETARIO GENERAL

En desarrollo de lo señalado en el artículo 47 de los presentes Estatutos Federales, corresponde al Secretario General de la Federación, la representación, en sus más amplios términos, y en consecuencia, bajo la antefirma de la Federación, o usando esta denominación, está facultado para ejercitar en todo el territorio del Estado las siguientes facultades:

- 1.-Administrar toda clase de bienes y derechos, tanto presentes como futuros, alquilando, arrendando y en general contratando bajo cualquier forma válida en derecho, pagando y cobrando alquileres, rentas, participaciones y en general el precio de los servicios y los derechos, rescindiendo y resolviendo arriendos y, en su caso, traspasando y consintiendo el traspaso de locales de negocios, ejercitando además las acciones que sean consecuencia de estos actos y contratos, incluso la toma de posesión y el lanzamiento o desahucio, aceptar y rechazar revisiones de rentas, pagando contribuciones, arbitrios e impuestos y reclamar contra éstos, cuando los estime injustos. Contratar empleados y auxiliares, en el más amplio sentido de la palabra, fijando su remuneración y sistema de prestación de trabajo. Asistir con voz y voto a Juntas de Propietarios o Comuneros y, en general, reclamar, cobrar, pagar y liquidar cuentas, solicitando y facilitando facturas de cartas de pago.
- 2.-De forma específica, queda facultado para representar al sindicato ante la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, o ante cualquier entidad o autoridad de certificación actualmente existente, en relación con las correspondientes autorizaciones que habiliten a la entidad poderdante para proceder a la presentación, por medios electrónicos, telemáticos o informáticos, y ante cualesquiera Autoridad, Organismo, institución o entidad, centro, dependencia, oficina o Registro público de cualquier clase y jerarquía, ya sean de ámbito territorial estatal, autonómico, provincial o municipal, tenga o no personalidad autónoma, así como ante particulares, sean personas físicas o jurídicas y ante los Juzgados y Tribunales, cualesquiera que sea su clase y jurisdicción, en toda clase de asuntos, contenciosos o voluntarios, y en toda clase de trámites o instancias, realizando cuantos actos y ejercitando cuantas acciones puedan ser precisas para la mejor defensa de sus intereses, y expresamente, ante cualquiera de los ministerios existentes en cada momento, cualquiera que sea su denominación, u organismos o instituciones dependientes de cualesquiera de ellos, Secretarías de Estado o Direcciones Generales; ante cualquier consejería o equivalente en el ámbito autonómico, o ante cualquier concejalía o equivalente en el ámbito provincial o local, así como, si fuera necesario, proceder a solicitar la obtención, expedición o renovación de certificados, certificaciones, códigos, autorizaciones y claves, realizando con ese objeto todas las manifestaciones que fueren pertinentes, y suscribiendo cuantos formularios, declaraciones, instancias, solicitudes, modelos y, en general, documentos ya sean públicos o privados, fueren necesarios o convenientes para obtener la mencionada habilitación para la presentación telemática de documentos en los ámbitos administrativos, institucionales y de competencia señalados en el apartado anterior, específicamente de conformidad con el Anexo VI de la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 24 de abril de 2000, la Orden de 2 de abril de 1995 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y cualesquiera otra legislación que fuere aplicable, y a los efectos antes citados, firme los documentos públicos o privados que sean necesarios.
- 3.-Recibir y contestar correspondencia postal, telegráfica o de otro género, retirar y recibir toda clase de pliegos de valores declarados, giros y paquetes de las Oficinas de Correos. Contratar transportes, retirar de aduanas y empresas de ferrocarriles, de transportes, de navegación o aéreas, consignaciones, envíos o mercaderías, hacer protestas de averías y reclamaciones, extender y solicitar resguardos, pólizas, liquidaciones, declaraciones, incluso juradas, recibos, altas y bajas de contribuciones, promover expedientes para la rebaja de los mismos y demás cargas fiscales.

- 4.-Comprar, vender, hipotecar, constituir y aceptar donaciones y recibir adjudicaciones en pago, constituir, modificar, posponer, reducir, extinguir, y cancelar hipotecas y en general adquirir y tomar posesión de toda clase de bienes muebles e inmuebles y derechos.
- 5.-Tomar dinero a préstamo, de cualquier persona jurídica o física, sean públicas o privadas, incluidas toda clase de Entidades de Crédito (Banca Oficial Privada, Cajas de Ahorro, Cooperativas y Banco de España), con toda clase de garantías, incluso hipotecaria o pignoratícia, pudiendo formalizar no solamente el contrato o acto inicial, sino también las sucesivas renovaciones si procediera, incluso pólizas de créditos o letras financieras, pudiendo fijar toda clase de cláusulas y condiciones, incluido el sometimiento a fuero, intereses, responsabilidad para costos y gastos, precios de subastas y cualesquiera otras válidas en derecho.
- 6.-En cualquier oficina, agencia u otra dependencia de cualquier Banco, o Entidad de Crédito, incluidos el Banco de España, Cajas de Ahorro y Cooperativas de Crédito, realizar lo siguiente, cooperativas de crédito y demás entidades financieras, realizando, sin excepción, todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan, incluyéndose los actos siguientes a título meramente enunciativo y no limitativo.
 - A.-Abrir, seguir, disponer o cancelar cuentas corrientes y de crédito y cuentas o libretas de ahorro, así como pignorar bienes y derechos. Intervenir cuentas de organismos inferiores, así como gestionarlas administrativamente.

Negociar, transmitir y adquirir valores de todas clases y títulos.
 - B.-Efectuar cobros y pagos.
 - C. Suscribir y firmar cheques, talones y cartas-órdenes de pago y ordenar transferencias y pagos con cargo a las expresadas cuentas; aprobar o impugnar saldos y liquidaciones; aceptar, librar, descontar, avalar, endosar, negociar, pagar y protestar letras de cambio, talones y toda clase de documentos mercantiles de giro y crédito, en general, cuanto sea inherente de todo ello.
- 7.-Comparecer ante toda clase de oficinas, centros, Comunidades Autónomas, dependencias y organismos, ya sean del Estado, de la Comunidad Autónoma, de la Provincia, del Municipio o cualquiera otras de carácter público, aunque tenga personalidad autónoma, así como ante particulares, sean personas jurídicas o físicas y ante los Juzgados, Tribunales y Magistraturas, cualesquiera que sean su clase y jurisdicción, en todos los asuntos contenciosos o voluntarios, en todos los trámites e instancias, incidentes y recursos, ordinarios y extraordinarios, incluso casación y revisión, pudiendo igualmente practicar diligencias de carácter civil como penal, incluidas la denuncia y querrela.

Podrá desistir de acciones entabladas y, en su caso, allanarse a las que entablen terceras personas, someterse a fuero y pedir la ejecución de lo convenido o sentenciado; absolver posiciones y prestar confesión judicial, también podrá aprobar convenios en suspensiones de pagos y quiebras.
- 8.-Otorgar poderes generales para pleitos a favor de letrados, procuradores, o personas de su confianza, en la representación que ostenta.
- 9.-Proceder a la constitución, suscripción, desembolso y cuantos actos jurídicos o administrativos se precisen, para la constitución de toda clase de sociedades, mercantiles o de cualquier otro tipo, asociaciones o fundaciones sea cual sea su régimen jurídico o ámbito de actuación en la cuantía y condiciones que estime oportunas, suscribiendo con las más amplias facultades los Estatutos Sociales y Juntas o reuniones fundacionales, representar a la mandante con toda amplitud, asistiendo a juntas o reuniones de cualesquiera órgano social con voz y voto tomando los oportunos acuerdos y cuando los considere lesivos, los recurra por los medios permitidos en derecho; acepte para la mandante toda clase de cargos y en su nombre los ejercite sin limitación

alguna, o proceda al nombramiento de los mismos y, en suma, realice cuantas actuaciones resulten necesarias o convenientes para la buena marcha de la entidad.

- 10.-Proceder a la firma de Convenios de Agrupación y Asociación con empresas o cualquier tipo de entidades y fundaciones, con especial mención a las de índole formativa
- 11.-Constituir toda clase de fianzas, avales y depósitos, afianzar y avalar a terceros. Y a todos los efectos otorgar y firmar cuantos documentos públicos y privados sean o considere precisos.
- 12.-Especialmente se le faculta para sustituir las facultades anteriormente conferidas en todo o parte, revocar las sustituciones y conferir otras de nuevo.
- 13.-Delegar en la figura del Presidente las actuaciones y funciones que en cada caso se consideren necesarias.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (C.N.A.E – 2009)

Clase	Nombre	Notas Anexo
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	

Clase	Nombre	Notas Anexo
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	
02.20	Explotación de la madera	
02.30	Recolección de productos silvestres, excepto madera	
03.12	Pesca en agua dulce	
03.21	Acuicultura marina	
03.22	Acuicultura en agua dulce	
05.10	Extracción de antracita y hulla	
05.20	Extracción de lignito	
06.10	Extracción de crudo de petróleo	
06.20	Extracción de gas natural	
07.10	Extracción de minerales de hierro	
07.21	Extracción de minerales de uranio y torio	
07.29	Extracción de otros minerales metálicos no féreos	
08.11	Extracción de piedra ornamental y para la construcción, piedra caliza, yeso, creta y pizarra	
08.12	Extracción de gravas y arenas; extracción de arcilla y caolín	
08.91	Extracción de minerales para productos químicos y fertilizantes	
08.92	Extracción de turba	
08.93	Extracción de sal	
08.99	Otras industrias extractivas n.c.o.p.	
09.10	Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural	
09.90	Actividades de apoyo a otras industrias extractivas	
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	

Clase	Nombre	Notas Anexo
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	
13.10	Preparación e hilado de fibras textiles	
13.20	Fabricación de tejidos textiles	
13.30	Acabado de textiles	
13.91	Fabricación de tejidos de punto	
13.92	Fabricación de artículos confeccionados con textiles, excepto prendas de vestir	
13.93	Fabricación de alfombras y moquetas	
13.94	Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes	
13.95	Fabricación de telas no tejidas y artículos confeccionados con ellas, excepto prendas de vestir	
13.96	Fabricación de otros productos textiles de uso técnico e industrial	
13.99	Fabricación de otros productos textiles n.c.o.p.	

Clase	Nombre	Notas Anexo
14.11	Confección de prendas de vestir de cuero	
14.12	Confección de ropa de trabajo	
14.13	Confección de otras prendas de vestir exteriores	
14.14	Confección de ropa interior	
14.19	Confección de otras prendas de vestir y accesorios	
14.20	Fabricación de artículos de peletería	
14.31	Confección de calcetería	
14.39	Confección de otras prendas de vestir de punto	
15.11	Preparación, curtido y acabado del cuero; preparación y teñido de pieles	
15.12	Fabricación de artículos de marroquinería, viaje y de guarnicionería y tala-bartería	
15.20	Fabricación de calzado	
16.10	Aserrado y cepillado de la madera	
16.21	Fabricación de chapas y tableros de madera	
16.22	Fabricación de suelos de madera ensamblados	
16.23	Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción	
16.24	Fabricación de envases y embalajes de madera	
16.29	Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería	
17.11	Fabricación de pasta papelera	
17.12	Fabricación de papel y cartón	
17.21	Fabricación de papel y cartón ondulados; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón	
17.22	Fabricación de artículos de papel y cartón para uso doméstico, sanitario e higiénico	
17.23	Fabricación de artículos de papelería	
17.24	Fabricación de papeles pintados	
17.29	Fabricación de otros artículos de papel y cartón	
18.11	Impresión de periódicos	
18.12	Otras actividades de impresión y artes gráficas	
18.13	Servicios de preimpresión y preparación de soportes	
18.14	Encuadernación y servicios relacionados con la misma	
19.10	Coquerías	
19.20	Refino de petróleo	
20.11	Fabricación de gases industriales	
20.12	Fabricación de colorantes y pigmentos	
20.13	Fabricación de otros productos básicos de química inorgánica	
20.14	Fabricación de otros productos básicos de química orgánica	
20.15	Fabricación de fertilizantes y compuestos nitrogenados	
20.16	Fabricación de plásticos en formas primarias	
20.17	Fabricación de caucho sintético en formas primarias	

Clase	Nombre	Notas Anexo
20.20	Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos	
20.30	Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas	
20.41	Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento	
20.42	Fabricación de perfumes y cosméticos	
20.51	Fabricación de explosivos	
20.52	Fabricación de colas	
20.53	Fabricación de aceites esenciales	
20.59	Fabricación de otros productos químicos n.c.o.p.	
20.60	Fabricación de fibras artificiales y sintéticas	
21.10	Fabricación de productos farmacéuticos de base	
21.20	Fabricación de especialidades farmacéuticas	
22.11	Fabricación de neumáticos y cámaras de caucho; reconstrucción y recauchutado de neumáticos	
22.19	Fabricación de otros productos de caucho	
22.21	Fabricación de placas, hojas, tubos y perfiles de plástico	
22.22	Fabricación de envases y embalajes de plástico	
22.23	Fabricación de productos de plástico para la construcción	
22.29	Fabricación de otros productos de plástico	
23.11	Fabricación de vidrio plano	
23.12	Manipulado y transformación de vidrio plano	
23.13	Fabricación de vidrio hueco	
23.14	Fabricación de fibra de vidrio	
23.19	Fabricación y manipulado de otro vidrio, incluido el vidrio técnico	
23.20	Fabricación de productos cerámicos refractarios	
23.31	Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica	
23.32	Fabricación de ladrillos, tejas y productos de tierras cocidas para la construcción	
23.41	Fabricación de artículos cerámicos de uso doméstico y ornamental	
23.42	Fabricación de aparatos sanitarios cerámicos	
23.43	Fabricación de aisladores y piezas aislantes de material cerámico	
23.44	Fabricación de otros productos cerámicos de uso técnico	
23.49	Fabricación de otros productos cerámicos	
23.51	Fabricación de cemento	
23.52	Fabricación de cal y yeso	
23.61	Fabricación de elementos de hormigón para la construcción	
23.62	Fabricación de elementos de yeso para la construcción	
23.63	Fabricación de hormigón fresco	
23.64	Fabricación de mortero	
23.65	Fabricación de fibrocemento	

Clase	Nombre	Notas Anexo
23.69	Fabricación de otros productos de hormigón, yeso y cemento	
23.70	Corte, tallado y acabado de la piedra	
23.91	Fabricación de productos abrasivos	
23.99	Fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.o.p.	
24.10	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	
24.20	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	
24.31	Estirado en frío	
24.32	Laminación en frío	
24.33	Producción de perfiles en frío por conformación con plegado	
24.34	Trefilado en frío	
24.41	Producción de metales preciosos	
24.42	Producción de aluminio	
24.43	Producción de plomo, zinc y estaño	
24.44	Producción de cobre	
24.45	Producción de otros metales no férreos	
24.46	Procesamiento de combustibles nucleares	
24.51	Fundición de hierro	
24.52	Fundición de acero	
24.53	Fundición de metales ligeros	
24.54	Fundición de otros metales no férreos	
25.11	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	
25.12	Fabricación de carpintería metálica	
25.21	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	
25.29	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	
25.30	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central	
25.40	Fabricación de armas y municiones	
25.50	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	
25.61	Tratamiento y revestimiento de metales	
25.62	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	
25.71	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	
25.72	Fabricación de cerraduras y herrajes	
25.73	Fabricación de herramientas	
25.91	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	
25.92	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	
25.93	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	
25.94	Fabricación de pernos y productos de tornillería	
25.99	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	
26.11	Fabricación de componentes electrónicos	
26.12	Fabricación de circuitos impresos ensamblados	

Clase	Nombre	Notas Anexo
26.20	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	
26.30	Fabricación de equipos de telecomunicaciones	
26.40	Fabricación de productos electrónicos de consumo	
26.51	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	
26.52	Fabricación de relojes	
26.60	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	
26.70	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	
26.80	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos	
27.11	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	
27.12	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico	
27.20	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	
27.31	Fabricación de cables de fibra óptica	
27.32	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	
27.33	Fabricación de dispositivos de cableado	
27.40	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	
27.51	Fabricación de electrodomésticos	
27.52	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	
27.90	Fabricación de otro material y equipo eléctrico	
28.11	Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	
28.12	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	
28.13	Fabricación de otras bombas y compresores	
28.14	Fabricación de otra grifería y válvulas	
28.15	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	
28.21	Fabricación de hornos y quemadores	
28.22	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	
28.23	Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos	
28.24	Fabricación de herramientas eléctricas manuales	
28.25	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	
28.29	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	
28.30	Fabricación de maquinaria agraria y forestal	
28.41	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal	
28.49	Fabricación de otras máquinas herramienta	
28.91	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	
28.92	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	
28.93	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	
28.94	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	

Clase	Nombre	Notas Anexo
28.96	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho	
28.99	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	
29.10	Fabricación de vehículos de motor	
29.20	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	
29.31	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	
29.32	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	
30.11	Construcción de barcos y estructuras flotantes	
30.12	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	
30.20	Fabricación de locomotoras y material ferroviario	
30.30	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	
30.40	Fabricación de vehículos militares de combate	
30.91	Fabricación de motocicletas	
30.92	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	
30.99	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	
31.01	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales	
31.02	Fabricación de muebles de cocina	
31.03	Fabricación de colchones	
31.09	Fabricación de otros muebles	
32.11	Fabricación de monedas	
32.12	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	
32.13	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	
32.20	Fabricación de instrumentos musicales	
32.30	Fabricación de artículos de deporte	
32.40	Fabricación de juegos y juguetes	
32.50	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	
32.91	Fabricación de escobas, brochas y cepillos	
32.99	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.	
33.11	Reparación de productos metálicos	
33.12	Reparación de maquinaria	
33.13	Reparación de equipos electrónicos y ópticos	
33.14	Reparación de equipos eléctricos	
33.15	Reparación y mantenimiento naval	
33.16	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	
33.17	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte	
33.19	Reparación de otros equipos	
33.20	Instalación de máquinas y equipos industriales	
35.12	Transporte de energía eléctrica	
35.13	Distribución de energía eléctrica	

Clase	Nombre	Notas Anexo
35.14	Comercio de energía eléctrica	
35.15	Producción de energía hidroeléctrica	
35.16	Producción de energía eléctrica de origen térmico convencional	
35.17	Producción de energía eléctrica de origen nuclear	
35.18	Producción de energía eléctrica de origen eólico	
35.19	Producción de energía eléctrica de otros tipos	
35.21	Producción de gas	
35.22	Distribución por tubería de combustibles gaseosos	
35.23	Comercio de gas por tubería	
35.30	Suministro de vapor y aire acondicionado	
36.00	Captación, depuración y distribución de agua	I
38.22	Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	
38.31	Separación y clasificación de materiales	
38.32	Valorización de materiales ya clasificados	II
41.21	Construcción de edificios residenciales	
41.22	Construcción de edificios no residenciales	
42.11	Construcción de carreteras y autopistas	
42.12	Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas	
42.13	Construcción de puentes y túneles	
42.21	Construcción de redes para fluidos	
42.22	Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones	
42.91	Obras hidráulicas	
42.99	Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.	
43.11	Demolición	
43.12	Preparación de terrenos	
43.13	Perforaciones y sondeos	
43.21	Instalaciones eléctricas	
43.22	Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado	
43.29	Otras instalaciones en obras de construcción	
43.31	Revocamiento	
43.32	Instalación de carpintería	
43.33	Revestimiento de suelos y paredes	
43.34	Pintura y acristalamiento	
43.39	Otro acabado de edificios	
43.91	Construcción de cubiertas	
43.99	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.	
45.20	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	
45.40	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	III

Clase	Nombre	Notas Anexo
46.71	Comercio al por mayor de combustibles sólidos, líquidos y gaseosos, y productos similares	
47.30	Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados	
49.50	Transporte por tubería	
52.21	Actividades anexas al transporte terrestre	IV
61.10	Telecomunicaciones por cable	V
71.20	Ensayos y análisis técnicos	VI
80.20	Servicios de sistemas de seguridad	VII
81.22	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios	VIII
81.29	Otras actividades de limpieza	IX
93.21	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos	X
95.11	Reparación de ordenadores y equipos periféricos	
95.12	Reparación de equipos de comunicación	
95.21	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	
95.22	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	
95.23	Reparación de calzado y artículos de cuero	
95.24	Reparación de muebles y artículos de menaje	
95.25	Reparación de relojes y joyería	
95.29	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico	

Notas aclaratorias:
I.- 36.00 Captación, depuración y distribución de agua

Todas las actividades y servicios, a excepción de los realizados por las Administraciones Públicas con titularidad, gestión y contratación de trabajadores/as directa por las mismas

II.- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados

Las actividades de procesado de residuos y chatarra metálicos y no metálicos para su transformación en materias primas secundarias, generalmente mediante un proceso mecánico o químico

III.- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

Reparación de motocicletas

IV.- 52.21 Actividades anexas al transporte terrestre

Licuefacción de gas para su transporte

V.- 61.10 Telecomunicaciones por cable

Las actividades relativas a la Construcción y mantenimiento de cable

VI.- 71.20 Ensayos y análisis técnicos

Las siguientes actividades:

- Pruebas de composición y pureza de los minerales, etc.
- Pruebas relativas a las características físicas y propiedades de los materiales, como la resistencia, el grosor, durabilidad, radiactividad, etc
- Pruebas radiográficas de soldaduras y piezas de unión
- La inspección técnicas de vehículos
- Pruebas de rendimiento de maquinaria completa: motores. automóviles, equipos electrónicos, etc
- Pruebas con modelos a escala o simuladores

VII.- 80.20 Servicios de sistemas de seguridad

La instalación, la reparación, la reconstrucción y el ajuste mecánico o electrónico de dispositivos de cierre, cajas fuertes y cámaras acorazadas en relación con una posterior vigilancia, a distancia o no

VIII.- 81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios

Las actividades referidas a la limpieza, mantenimiento y conservación especializada de maquinaria industrial llevada a cabo por empresas especializadas exclusivamente en la citada maquinaria

IX.- 81.29 Otras actividades de limpieza

Las actividades relativas a la limpieza del interior de buques cisternas

X.- 93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos

Las actividades relativas a la reparación de las atracciones mecánicas

ANEXO III

ESTRUCTURA Y REGLAMENTO SECTORIAL

I.-Introducción

El 42º Congreso Confederado, celebrado del 9 al 12 de marzo de 2016, aprobó que la UGT se compone de tres Federaciones Estatales, integrando en UGT-FICA, las actividades de producción de bienes y el sector primario, de acuerdo con el perímetro establecido, en base a la CNAE 2009.

Con el fin de dotar de la necesaria estabilidad al diseño de dicho perímetro, su modificación requerirá la aprobación por un Congreso Confederado, por una mayoría de dos tercios de sus delegados y delegadas.

La Federación agrupa a los trabajadores y las trabajadoras de tales actividades de producción de bienes y del sector primario, ya sean asalariados o asalariadas o no –a excepción de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios–, miembros de cooperativas, se encuentren en situación de desempleo, o hayan cesado su actividad laboral por incapacidad o jubilación.

Se estructura en base a sectores, los cuales incluirán una o varias ramas de actividad productiva, vinculadas entre sí (por afinidad, dependencia, u otras), y que se regulan en este Reglamento de Funcionamiento de los Sectores, que forma parte de los Estatutos Federales

II.- Características de los sectores

Los sectores son la base organizativa fundamental para desarrollar la acción sindical, contemplando todas sus facetas, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Para ello, los distintos sectores se establecerán de tal forma que:

- Tengan entidad suficiente para que sus reivindicaciones sean tenidas en cuenta, tanto en el plano sindical como laboral e institucional, en todos los ámbitos, nacional e internacional.
- Cuenten con unos objetivos medibles y cuantificables y con los medios necesarios –materiales, humanos y económicos– reflejados en los presupuestos de la Federación.
- Hagan efectiva la democracia y la participación en todos sus niveles, de acuerdo con un funcionamiento que asegure la máxima eficacia en su labor.
- Puedan desarrollar políticas orientadas a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito.
- Puedan realizar la coordinación y homogenización de la negociación colectiva sectorial y la desarrollada por las secciones sindicales que lo compongan.

III.- Funcionamiento y organización de los sectores

La Federación establece territorial y sectorialmente su organización, con el objeto de conseguir el cumplimiento de las tareas sindicales que le son propias: prestar una atención sindical suficiente a toda su afiliación y aplicar las resoluciones y directrices de la federación y de la confederación, garantizando con ello la realización efectiva del trabajo sindical.

Partiendo de la base que cada Federación se organiza como mejor convenga a sus fines, el diseño sectorial compete al conjunto de la Federación. Así, los sectores se estructurarán, y se constituirán en todos los ámbitos territoriales.

No obstante, si en un ámbito territorial determinado no existiera la base de actividad productiva suficiente para constituir un sector, la atención a los afiliados, así como la organización y dirección del mismo, correrá a cargo de la Comisión Ejecutiva correspondiente. Obtenida la autorización de la Comisión Ejecutiva Federal, a solicitud de la Federación o Sindicato Territorial correspondiente, a propuesta del Sector. Si ello no fuera posible, la atención correrá a cargo del sector federal.

Se podrán, a propuesta del Sector, establecer subsectores, que aborden los temas con mayor cercanía a la afiliación y los trabajadores y trabajadoras, a la vista de la diversidad de condiciones económicas y laborales

A.- Tareas y competencias del sector

Son competencias del sector, aplicables al conjunto de los sectores y en cualquier ámbito territorial, entre otras, las siguientes:

1. La negociación colectiva de su ámbito (elaboración plataforma, negociación, decisión final sobre la negociación, información de la marcha de la negociación colectiva), manteniendo los criterios emanados por la Federación con la coordinación de la Secretaría correspondiente.

La Secretaría Sectorial Federal articulará métodos y sistemas de trabajo que permitan el análisis y la participación de los afiliados, a través de las secciones sindicales, en cuestiones relacionadas, especialmente, con la negociación colectiva. Para ello, habrá de consultar y colaborar con las Secretarías Sectoriales de cada Comunidad Autónoma, en que esté constituido el sector, y con los Responsables de las Federaciones de Comunidad Autónoma donde no esté constituido.

2. Coordinación y desarrollo de la acción sindical en el sector.
3. Coordinación de las secciones Sindicales Estatales de su ámbito, las cuales, a través del sector, garantizarán la solidaridad interna, así como la coordinación de los grupos industriales.
4. Representación sindical e institucional tanto nacional como internacional en coherencia con las directrices del conjunto de la Federación.
5. Crecimiento afiliativo. Atención al afiliado y afiliada
6. Elecciones sindicales. Atención al delegado y delegada.
7. Comités de empresa europeos.
8. Ejecución de programas finalistas.

B.-Organización de los sectores

Es competencia de la CEF la organización y coordinación de los sectores, y su funcionamiento estará sujeto a los órganos de control federales

Cada uno de los sectores constituidos contará con una Conferencia Sectorial, un Pleno y una Secretaría sectorial y el equipo de trabajo sectorial.

Normas comunes a todos los ámbitos:

Elegibles: Tendrán la consideración de elegibles a las Conferencias o Plenos los afiliados y afiliadas que acrediten, a la fecha de elección, al menos dos años de afiliación ininterrumpida a la UGT y estar al corriente de pago de su cuota y ser trabajador o trabajadora del sector.

A estos efectos tendrá la consideración de trabajador/a, además de los que se encuentren en activo en una empresa del sector en cuestión, quienes acrediten encontrarse en situación de excedencia o suspensión; los que se encuentren en situación de desempleo o jubilación y acrediten que su situación inmediatamente anterior era la de trabajador/a de una empresa del sector en cuestión. Idéntico requisito se exigirá a aquellas personas que mantengan una contratación interna, o que hayan pasado a la situación de jubilación, la acreditación se hará mediante certificación de vida laboral.

Concurrencia de listas: Cuando para la elección de delegados y delegadas a la Conferencia Sectorial se proclame más de una lista, podrán optar al reparto las listas que obtengan al menos el veinticinco por ciento de los votos emitidos. En el supuesto que más de una lista cumpliera con este requisito, las afiliadas y afiliados a elegir se asignarán proporcionalmente a los votos válidos obtenidos por cada lista.

Representatividad de género: Las Delegaciones mantendrán un reparto de hombres y mujeres proporcional a su afiliación, cuando alguna de ellas no sea superior al cuarenta por ciento. Cuando la afiliación supere el cuarenta por ciento la representación mantendrá, al menos, dicha proporción.

Ejercicio de voto: Los delegados y delegadas ejercerán individualmente su derecho al voto en la Conferencia Sectorial.

Acreditación: Las labores de acreditación se realizarán por las Secretarías de Organización y Administración federal más 3 miembros elegidos por el Pleno Sectorial.

Incompatibilidades: Los/as secretarios/as sectoriales serán incompatibles con cualquier cargo orgánico de la estructura de nuestra Confederación. Se tendrá idéntico tratamiento en el ámbito territorial.

273

Conferencia Sectorial

Celebración:

Podrá tener carácter ordinario o extraordinario:

- De forma ordinaria: se desarrollará, cada cuatro años, inmediatamente antes del Congreso Federal Ordinario y será convocada por la CEF, a propuesta de la Secretaría del Sector.

Las fechas, el lugar de reunión, el orden del día, la composición y distribución de la Conferencia Sectorial serán aprobadas por el Comité Federal que convoque Congreso Federal.

- De manera extraordinaria: Podrá ser convocada por decisión de la Comisión Ejecutiva Federal, o de la mayoría absoluta de los miembros del Pleno Sectorial.

La Conferencia Sectorial Federal extraordinaria únicamente tratará aquellos asuntos que figuren expresamente en el orden del día de su convocatoria.

Los gastos generales de la Conferencia Sectorial Federal correrán a cargo del presupuesto del sector.

Las conferencias sectoriales territoriales se celebrarán con carácter ordinario en la semana previa a la celebración del Congreso ordinario del territorio.

Composición:

- La Secretaría del Sector y el Equipo de Trabajo, con derecho a voz.

Si los miembros del Equipo de Trabajo hubiesen sido elegidos en sus respectivas conferencias sectoriales de Comunidad Autónoma, como miembros a la Conferencia Sectorial Federal, éstos también tendrán derecho a voto.

- Las Secretarías Sectoriales de las Federaciones de Comunidad Autónoma, donde esté constituido.
- Un número de miembros, con derecho a voz y voto, cuyo reparto será proporcional a la afiliación sectorial de cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma, y que habrá de tener en cuenta la presencia de los distintos subsectores, si existieran, elegidos en sus respectivas Conferencias Sectoriales.

La CEF propondrá dicho número y reparto, que será ratificado por el Comité Federal.

Funciones:

- a. Nominar a la persona responsable de la Secretaría Federal del Sector
- b. Marcar las políticas sectoriales
- c. Analizar y debatir la problemática sectorial y aprobar las directrices en las cuales se basarán los planes de trabajo.
- d. Analizar, debatir y fijar la estrategia para desarrollar y vertebrar la negociación colectiva, así como elaborar propuestas para la misma.
- e. Elaborar las directrices y objetivos sectoriales en materia de afiliación, representación, atención a afiliadas y afiliados y a delegados y delegadas.
- f. Elección del Equipo de Trabajo sectorial, a propuesta de la Secretaria o Secretario Federal elegido, cuyo número se determinará en función del número de subsectores, afiliación, etc., tendiendo a garantizar un equilibrio entre las secciones sindicales de mayor y menor afiliación.
- g. Elección de la representación sectorial al Comité Federal, respetando la proporcionalidad de género.
- h. Analizar y debatir las actividades realizadas durante el mandato por el Equipo de Trabajo y por la Secretaría Sectorial

Las competencias a), b), c), f) y h) lo son para todo el conjunto de la federación.

Respecto al apartado d), en las conferencias territoriales han de implementar la estrategia del sector en el territorio para desarrollar y vertebrar la negociación colectiva y elaborar propuestas para la misma.

Respecto al apartado e) las conferencias territoriales implementarán en su ámbito las directrices objetivos sectoriales en materia de afiliación, representación, atención a afiliadas y afiliados y delegados y delegadas.

El apartado g) elección al comité de la federación de su ámbito territorial.

Pleno Sectorial

Celebración:

Podrá tener carácter ordinario o extraordinario:

- De forma ordinaria se reúnen una vez al año con carácter inmediatamente posterior a la reunión del Comité Federal Ordinario del segundo semestre, donde será informado del presupuesto aprobado en el Comité Federal, y las directrices de Negociación Colectiva aprobadas para ese año
- De manera extraordinaria: cuando lo estime necesario la CEF, a propuesta de la Secretaría del Sector, o lo solicite la mayoría absoluta de sus miembros.

Composición:

- La Secretaría del Sector y el Equipo de trabajo Sectorial.
- Las Secretarías Sectoriales de las Federaciones de Comunidad Autónoma, donde esté constituido.
- Un número de miembros, con derecho a voz y voto, cuyo reparto será proporcional a la realidad afiliativa sectorial de cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma, y que habrá de tener en cuenta la presencia de los distintos subsectores, si existieran, elegidos en sus respectivas Conferencias Sectoriales.

La CEF propondrá dicho número y reparto, que será ratificado por el Comité Federal.

- De entre los y las representantes de los Sectores territoriales se garantizará una presencia de los distintos ámbitos territoriales y de las secciones sindicales o subsectores, en consonancia con la realidad afiliativa de cada sector territorial, y sección sindical, ponderando su composición, conforme a los criterios que establezca el Comité Federal.

Podrán participar otras personas que se consideren necesarias para exponer temas de especial interés.

Los gastos generales de las reuniones del Pleno Sectorial serán cubiertos con cargo al presupuesto sectorial.

Funciones:

- a. Elaborar y, en su caso, aprobar el Plan de Trabajo para el año siguiente.
- b. Analizar el informe de actividades de la Secretaría Sectorial y del Equipo de Trabajo y el desarrollo del Plan de Trabajo sectorial del año en curso
- c. Pronunciarse sobre los resultados de la negociación colectiva sectorial. Desarrollar y adaptar los criterios y objetivos para la negociación colectiva aprobadas por el Comité Federal.
- d. Debatir la problemática del sector y la política sectorial
- e. Cubrir, por la mayoría absoluta de sus miembros, las vacantes que pudieran producirse en la representación al Comité Federal y en el Equipo de Trabajo, en este caso, a propuesta del Secretario o Secretaria Federal.

A solicitud del Secretario o Secretaria Sectorial Federal, se elegirán a los responsables subsectoriales, siempre que la afiliación así lo aconseje. Los responsables subsectoriales se integrarán en el equipo de trabajo.

- f. Nominar al Secretario o Secretaria sectorial por una mayoría dos tercios de los miembros del Pleno
- g. Proponer al Comité Federal, a través de la Comisión Ejecutiva Federal las fechas, lugar de reunión y orden del día de la Conferencia Sectorial.
- h. Convocar Conferencia Sectorial Extraordinaria.
- i. Revocar a las o los representantes de la Conferencia Sectorial al Comité Federal por mayoría absoluta de los miembros de la Conferencia.
- j. Dotarse de un reglamento de funcionamiento que no podrá estar en contradicción con los Estatutos Federales y que deberá ser ratificado en el primer Comité Federal.
- k. Conocer el presupuesto de funcionamiento, grado de ejecución y seguimiento del mismo.

Secretaría Sectorial

Elección: Forma parte de la CEF

- Nominado por la Conferencia Sectorial Congresual
- Ratificado en el Congreso Federal

A nivel federal, deberán tener plena dedicación al mismo.

Se dotará de un equipo de trabajo permanente.

276

Dimisiones o revocaciones:

Las Secretarías Sectoriales podrán ser revocadas por el Pleno, por mayoría de dos tercios de sus miembros.

Ante una dimisión o revocación, se convocará un pleno que nominará un nuevo Secretario/a Sectorial, quien desempeñará el cargo en funciones, hasta que sea ratificado en el siguiente Comité Federal, pasando en ese momento a ser miembro de la CEF.

Funciones:

- Representación del sector en el ámbito nacional y en el internacional serán las funciones específicas de los organismos internacionales sectoriales que se establezcan.
- Coordinar la acción sindical en el sector
- Coordinar los diferentes grupos industriales y/o multinacionales existentes.
- Gestionar junto a las Secciones Sindicales Estatales el crédito horario proveniente de las mismas.

IV.- Financiación de los sectores

Para desarrollar las funciones encomendadas a los sectores, cada sector contará con los medios necesarios –materiales, humanos y económicos– reflejados en los presupuestos de la Federación.

Con el objeto de desarrollar el proceso de sectorialización, y para garantizar el cumplimiento de las tareas de los sectores, cada uno de ellos elaborará un presupuesto anual de gastos que garantizará las siguientes actividades:

- Las Conferencias Sectoriales
- Al menos un Pleno Sectorial anual
- Al menos tres reuniones del Equipo de Trabajo
- La negociación colectiva del sector que se realizará, garantizando en las mesas negociadoras la mayor participación de la Federaciones Territoriales afectadas así como de las Asambleas y reuniones que sean necesarias. Se debe garantizar la acción sindical, la atención a los representantes sindicales y a los afiliados y afiliadas.
- Las reuniones de seguimiento de dicha secretaría en las Federaciones territoriales
- Cualquier otra actividad derivada de la acción sindical del sector.
- Dotar de los medios económicos necesarios para afrontar los procesos electorales que cada año se produzcan en el ámbito sectorial.

La CEF, a la vista de los Planes de Trabajo Sectoriales Anuales, asignará un presupuesto a cada sector, que, formando parte de los presupuestos de la CEF, será aprobado por el Comité Federal. La suma total del presupuesto destinado a los sectores no podrá, en ningún caso, ser superior al 30% de dicho presupuesto.

En el supuesto que fuera necesario realizar modificaciones en las cuantías o reasignaciones entre sectores, la CEF, reunirá a los sectores con el fin de adaptar los presupuestos con un criterio amplio de solidaridad y consenso, y adoptará las medidas al respecto, de lo que será informado el Comité Federal.

En las Secciones Sindicales estatales que tuviesen financiación, una parte de la misma (10%) engrosará el presupuesto del sector para ejercer la solidaridad dentro del mismo.

Las cantidades económicas serán gestionadas conjuntamente por la Comisión Ejecutiva Federal y el sector y ejecutado el gasto a petición de la Secretaría Sectorial Federal.

Así mismo se tendrá que garantizar la correcta asistencia y atención a empresas que no tengan constituidas Secciones Sindicales Estatales o aquellas que no dispongan de presupuesto propio. De la misma manera tendrán los medios necesarios para atender los Expedientes de Regulación de Empleo y cuanta Acción Sindical se genere en los Sectores y Subsectores de su ámbito.

Financiación de los sectores territoriales

En el ámbito de cada territorio se garantizará, a semejanza federal, la financiación suficiente para el funcionamiento y cumplimiento de las tareas y competencias de cada sector territorial.

Financiación sectorial. En el ámbito territorial se ha de asignar una cuantía mínima que garantice la actividad (negociación colectiva, afiliación, elecciones sindicales, etc.) del sector y por el sector en ese ámbito territorial concreto. Los requisitos para la modificación presupuestaria será igual que la federal.

Las secciones sindicales de exclusivo ámbito territorial que tengan financiación aportarán el 10% al sector territorial para solidaridad.

V.- Participación de los sectores en los Órganos Federales

Los sectores formarán parte del Comité Federal, con un total de 50 representantes distribuidos de la siguiente manera:

- 2 fijos por sector

- 30 repartidos proporcionalmente, atendiendo a la realidad afiliativa de cada uno de ellos

Serán elegidos por la Conferencia Congresual.

VI.- Disposición transitoria: Constitución de los nuevos sectores

Los diferentes sectores que componen UGT-FICA se constituirán durante los 6 meses siguientes a la celebración del Congreso Constituyente, mediante la convocatoria y celebración de una Conferencia Sectorial.

Dicha Conferencia Sectorial será convocada por la CEF, a propuesta de la Secretaría Sectorial, elegida en el Congreso Constituyente.

En el Congreso Federal Constituyente, aquellos Sectores que ya estén constituidos, integrarán a sus Secretarios/as Sectoriales en la Comisión Ejecutiva Federal.

Transitoriamente, aquellos sectores que no estén constituidos en el ámbito Federal, el candidato/a a la Secretaría General propondrá a estos Responsables Sectoriales que serán elegidos por el Congreso Constituyente y deberán ser ratificados en la correspondiente Conferencia que se celebrará antes del segundo Comité Federal.

VII.- Composición sectorial

La Federación se estructurará en 10 sectores organizativos que incluyen todas las actividades englobadas en la misma, de acuerdo con el perímetro básico aprobado en el 42º Congreso Confederal.

Dichos sectores incluyen las siguientes actividades:

278

1.- Agrario y del Manipulado Hortofrutícola

- Producción Agrícola
- Producción Ganadera
- Producción agraria combinada con la producción ganadera
- Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha
- Caza, captura de animales y servicios relacionados con las mismas
- Manipulado de productos hortofrutícolas

2. Alimentación, Bebidas y Tabacos

- Industria del azúcar, cacao, chocolates, confitería y bollería industrial, turrone, mazapanes, caramelos y golosinas.
- Industria cárnica (vacuno, porcino mataderos de aves y conejos, etc.). Industria de la fabricación de alimentación animal; granjas avícolas y acuicultura. Elaboración de café, infusiones, especias, salsa, condimentos y platos preparados y precocinados.
- Industria de la conserva y elaboración de pescado y productos del mar incluyendo los procesos de congelación y refrigeración.
- Industria de la conserva vegetal, de la fruta y hortaliza.

- Industria de la fabricación de bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Industria del tabaco
- Industria de la fabricación de productos lácteos
- Industria de la harina, arroz y sus derivados y dietéticos (incluyendo productos de panadería y pastelería). Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales. Fabricación de productos alimenticios no contemplados en otras partes y otros productos alimenticios.
- Acuicultura marina.

3. Bienes de Equipo:

- Bienes de equipo eléctrico y su reparación
- Calderería y bienes de equipo mecánico y su reparación
- Electrodomésticos y su reparación

4. Construcción y materiales de construcción

- Construcción
- Canteras y piedra natural
- Azulejos, Tejas y ladrillos
- Cales, yesos y escayolas
- Cementos y derivados de cemento
- Industria de la madera, el corcho y el mueble

5. Energético

- Agua
- Gas
- Electricidad
- Estaciones de Servicio
- Petróleo

6. Industria automovilística

- Fabricación de vehículos, motocicletas y bicicletas
- Fabricación de componentes de automoción
- ITV y Reparación de vehículos y motos

7. Químico , Textil y Artes Gráficas

- Industria Química
- Farmacia

- Perfumería
- Frío industrial
- Fibras químicas
- Caucho
- Materias plásticas
- Vidrio y cerámica
- Artes gráficas
- Pasta papelera, papel y cartón
- Industria salinera
- Algodón, Lana y Seda
- Fibras
- Ramo del agua
- Confección y Géneros de Punto
- Alfombras, Tapices y Moquetas
- Calzado
- Curtido
- Marroquinería
- Complementos

280

8. Material de transporte, Electrónica y TIC

- Aeronáutica
- Construcción naval
- Defensa
- Electrónica y TIC
- Material ferroviario

9. Minero

- Minería Energética
- Minería Metálica
- Minería no Metálica

10. Siderurgia, transformación de metales y obtención de materias primas

- Siderurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones y fundición
- Producción de metales no férreos
- Metalgráficas y fabricación de productos metálicos
- Procesado de residuos y chatarra metálicos y no metálicos

La modificación de la presente composición sectorial federal requerirá que su propuesta sea debatida por el Congreso Federal y aprobada por los dos tercios de los Delegados al mismo.

