

MODELO ORGANIZATIVO AGROMEDITERRANEA

La sección sindical intercentros.

La Sección Sindical Intercentros de Agromediterránea atenderá todos los aspectos que afecten a los centros de trabajo, y la actividad sindical de su centro.

La sección sindical intercentros dependerá orgánicamente de la Federación de Industria, y a través del responsable sectorial, velará por el buen funcionamiento de la sección sindical y de la aplicación de los acuerdos de la conferencia.

Los órganos de dirección sindical serán:

- 1) Comisión Ejecutiva, compuesta por 6 personas, incluido el/la Secretario/a General. Las decisiones que se tomen en la ejecutiva para aquellos aspectos que afecten a más de un centro de trabajo deberán adoptarse por consenso. En caso contrario regirá lo establecido en el artículo 23 de los estatutos de la Federación, es decir por mayoría simple.

Los acuerdos adoptados serán vinculantes para todos los representantes de CC.OO.(delegados de personal y miembros del comité de empresa) de los diferentes centros de trabajo.

La Comisión Ejecutiva Intercentros coordina dirige y decide en todos los temas que afecten al conjunto de los centros, negociación colectiva, interlocución con la empresa, aplicando las directrices del consejo y en sintonía por lo aprobado por el II Congreso de la Federación de Industria.

La ejecutiva se dotará de un reglamento para establecer su funcionamiento cotidiano, y se reunirá con carácter ordinario como mínimo dos veces al año.

La Ejecutiva será convocada por el Secretario General o por dos tercios de la misma, también por la FI. Se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y cuantas veces sea necesario de forma extraordinaria.

- 2) Secretario General. Será elegido en la conferencia sindical y representará a la sección sindical intercentros ante la empresa y los organismos públicos. Convocará la Ejecutiva y presidirá las reuniones de las mismas. Se coordinará con la Federación de Industria.

Como máximo responsable, tendrá capacidad para convocar reuniones y asambleas, con el objetivo de garantizar el buen funcionamiento y la aplicación de los acuerdos acordados en los órganos de dirección intercentros.

Participará en las coordinadoras del sector, manteniendo una estrecha vinculación con el/la responsable del mismo.

Las secciones sindicales de centro

El sindicato tiene un reto importante a la hora de establecer ante la empresa y el conjunto de los trabajadores y trabajadoras un reconocimiento de su papel en los ámbitos de representación y gestión, en la medida que este papel se ejerce desde el comité de empresa.

Sin menoscabo de la ley en cuanto a las competencias que tienen los comités de empresa, nuestras secciones sindicales deben conseguir un mayor espacio en los centros de trabajo, estableciendo un fuerte vínculo entre los afiliados y la estructura del sindicato, así como un referente de primera magnitud para los trabajadores en la defensa de sus intereses. Para ello debemos dotar a nuestras secciones sindicales de mecanismos para conseguir estos objetivos.

Órganos de dirección de la sección sindical de centro:

1. La conferencia de la S.S.E., órgano máximo, se realizara cada cuatro años.
2. Asamblea de afiliados. Es el órgano de base de CC.OO. en la empresa, se convoca por la ejecutiva de la sección sindical intercentros a iniciativa de estos órganos o por un tercio de los afiliados, estableciendo el orden del día.
3. Ejecutiva. Será elegida por la conferencia, dirigirá la acción sindical en su ámbito y aplicará los acuerdos y de la ejecutiva de la sección sindical intercentros siendo la responsable de atender la acción sindical.
4. Secretario General. Será elegido por la conferencia, ostentará la representación e interlocución de su sección sindical ante la dirección y coordinará la actividad de los delegados sindicales y de los delegados del comité de empresa de las candidaturas de CC.OO.

Garantías Sindicales

Las garantías Sindicales son un instrumento del sindicato para el desarrollo de la Acción Sindical acordada en los órganos correspondientes.

La Ejecutiva acordará las garantías y personas necesarias para que se garantice el funcionamiento de la Sección Sindical Intercentros.

Delegados Sindicales y miembros de Comités de Empresa, se deben a los acuerdos de los órganos de la Sección Sindical Intercentros .

El ejercicio de su función será definido y coordinado por los Secretarios Intercentros, según corresponda y siguiendo las orientaciones marcadas por la Ejecutiva de la Sección Sindical Intercentros.

Utilización de los derechos sindicales

El código de utilización de los derechos sindicales es de aplicación a las personas integrantes de los órganos de dirección de las Secciones Sindicales, a los delegados y delegadas elegidos en

las candidaturas de CCOO de Industria en los órganos de representación en la empresa y a cuantos otros cargos de representación pudieran existir en la empresa como consecuencia de la legislación, convenio colectivo o de cualquier otro tipo de pacto o acuerdo.

Todos los recursos derivados de los derechos sindicales por aplicación de la legislación vigente o mediante acuerdos a nivel de empresa y, en todo caso, cualquiera que sea su origen, son un recurso de CCOO de Industria y, por tanto, estarán integrados en los presupuestos y contabilidad.

El Crédito Horario Retribuido

Los recursos derivados de tales derechos, incluido el crédito de horas retribuidas, no son patrimonio individual sino del conjunto del Sindicato y, por tanto, corresponde a la estructura federal conjuntamente con la Sección Sindical, concretar el presupuesto de horas sindicales necesario para desarrollar el plan de trabajo y el número de horas que se dedicarán al trabajo en otras estructuras del sindicato.

Cualquier persona que actúe en representación de CCOO de Industria deberá hacer uso del crédito horario dentro de la empresa o en las estructuras del Sindicato, bien de manera individual o mediante sistemas de acumulación de acuerdo a los procedimientos de esta norma.

En todo lo no regulado en materia de utilización de derechos sindicales en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código de utilización de los derechos sindicales, aprobado por el Consejo Confederal de fecha 17 y 18 de Abril de 2012, de aplicación a toda la estructura Confederal.

La acumulación del crédito horario

1. Las acumulaciones horarias se realizan con el objetivo de lograr un mayor aprovechamiento de este recurso y, por consiguiente, para que reviertan en beneficio del trabajo sindical en el centro de trabajo y en las estructuras del Sindicato. Por ello, la acumulación es la vía preferente de utilización de estos derechos sindicales cuando así queden pactados en los convenios colectivos o en acuerdos a nivel de empresa.

2. En ningún caso, un delegado o delegada de CCOO de Industria podrá ceder o acumular total o parcialmente el crédito horario mediante acuerdo individual.

3. El desarrollo práctico de la acumulación horaria se realiza mediante acuerdo de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, del que se informará a la estructura federal de su ámbito. Donde no se hayan constituido Secciones Sindicales el proceso es iniciativa de la estructura federal, propiciando el acuerdo de los delegados y delegadas de CCOO de Industria. En cualquiera de los casos, y cuando la acumulación signifique la dedicación a tiempo completo de alguna persona para el desarrollo de funciones sindicales en la empresa o el centro de trabajo, serán requisitos imprescindibles tanto la justificación de la carga de trabajo sindical como el conocimiento y debate para su ratificación de la estructura federal de su ámbito.

4. Las personas que adquieran tal condición deberán dedicar el trabajo sindical diario en la empresa o en las estructuras del Sindicato, al menos, el mismo número de horas que las reguladas en el convenio colectivo o pacto de aplicación.

5. Tanto si el uso del crédito horario se realiza de manera individual o acumulada, la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical será la responsable de hacer el seguimiento y garantizar el uso correcto del mismo.

6. En aquellos supuestos en los que no esté constituida la Sección Sindical el seguimiento sobre su uso es de responsabilidad de la estructura federal que recabará la información que estime conveniente de los delegados y delegadas de CCOO de Industria en los órganos de representación.

El uso individualizado del crédito horario.

1. Los delegados y delegadas de CCOO de Industria en ningún supuesto podrá disponer del crédito para cuestiones privadas o ajenas a la actividad sindical.

2. La gestión individualizada solo será posible cuando el convenio colectivo de aplicación no contemple la posibilidad de la acumulación o, existiendo ésta, la estructura federal así lo acuerde a propuesta e iniciativa de la sección sindical.

3. Los criterios para su uso individual serán, en todo caso, los acordados por la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical y, de no estar constituida, se hará conforme a las propuestas por la estructura federal.

En todo lo demás se estará a lo que recogen los Estatutos de la Federación de Industria de CC.OO.

Órganos de expresión.

La sección sindical intercentros debe disponer de herramientas de comunicación homogéneas para todos los centros de trabajo de Agromediterranea. La identificación del sindicato en la empresa tiene que tener un denominador común que refuerce nuestra imagen ante los trabajadores/as

Para ello debemos definir un único modo de expresión en todas nuestras comunicaciones escritas, utilizando el mismo modelo de encabezamiento en todas las hojas informativas que se editen en cada centro de trabajo.

Se debe impulsar la comunicación digital y pro-activa para el conjunto de afiliados y afiliadas a CCOO y al resto de trabajadores/as, a través de la edición de una página web que recoja información y opinión de la Sección Sindical Intercentros, de todas y cada una de las secciones sindicales de centro y de la estructura de nuestro sindicato.

La ejecutiva de la Sección Sindical Intercentros debe ser la responsable de coordinar y poner en marcha los órganos de expresión común en todos los ámbitos de comunicación que el sindicato tiene a su alcance.

El plan de trabajo

1. El plan de trabajo anual, es la herramienta que permite plasmar textual y gráficamente el proyecto y compromiso de actividad sindical de la sección sindical que deberá ser conocida, debatida y aprobada por el conjunto de la afiliación de tal manera que permita abordar las demandas y necesidades de las personas afiliadas de acuerdo a las orientaciones federales.

La realización del plan de trabajo es un proceso que inicia cada persona responsable de la sección sindical

Su elaboración requiere de un método de trabajo sistematizado que deberá acomodar a la realidad organizativa de cada sección sindical.

- a) FASE 1.- El análisis de la realidad
- b) FASE 2.- Inventario de recursos
- c) FASE 3.- Diseño de objetivos
- d) FASE4.- Distribución de responsabilidades
- e) FASE 5.- Seguimiento y evaluación

Para la elaboración de los planes de trabajo es determinante el grado de organización en cada empresa o centro. Así, cuando esté constituida la sección sindical en uno de estos ámbitos su actividad y plan de trabajo será el determinado por su comisión ejecutiva y estructura federal de acuerdo a los procedimientos de esta norma y se complementará con los objetivos del plan del consejo sindical no recogidos en su actividad planificada.

5. La estructura del plan de trabajo y, por tanto las actividades y objetivos, estarán clasificados de manera homogénea al del resto de la organizaciones federales en tres áreas: a) Desarrollo – los aspectos relacionados con la estructura, funcionamiento y crecimiento de la organización-. b) Interlocución -las actividades previstas derivadas de los procesos de negociación colectiva e interlocución con las empresas y organizaciones patronales-. c) Generales -aquellas actividades que, de una u otra manera, contribuyen al mejor desarrollo de los anteriores grupos de proyectos.

Seguimiento y evaluación Cada cuatro años, y en el marco de la Conferencia, se debatirá el balance de gestión del programa de acción en la empresa y de cada uno de los centros de trabajo que, al menos, contendrá: a) Las actividades desarrolladas para el crecimiento afiliativo y sus resultados concretos. b) La evaluación de la aplicación de los derechos de intervención sindical del convenio colectivo sectorial o de empresa. c) Las actividades desarrolladas en acción positiva y en el caso de existencia de Plan de Igualdad el seguimiento del mismo. d) Las actividades desarrolladas en el espacio de la seguridad, la salud laboral y el medio ambiente.

El ajuste de los compromisos de trabajo para año siguiente. Anualmente, el órgano de dirección que corresponda -Comisión Ejecutiva un informe de seguimiento del programa, y darán copia del mismo a la organización que corresponda.