

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN PARA EL 2º CONGRESO DE CCOO DE INDUSTRIA

Comisión de Ponencias federal

Madrid, noviembre 2016

INDICE

| | |
|--|-----------|
| MODELO PRODUCTIVO, POLÍTICA AGRARIA Y DESARROLLO RURAL..... | 3 |
| MODELO ENERGÉTICO | 11 |
| DIGITALIZACIÓN, I+D+I Y FORMACIÓN..... | 19 |
| AFILIACIÓN MODELO ORGANIZATIVO Y COMUNICACIÓN..... | 27 |

MODELO PRODUCTIVO, POLÍTICA AGRARIA Y DESARROLLO RURAL

Introducción

En los últimos quince años, la política industrial ha recibido un reclamo creciente de políticos y analistas, a la luz de las positivas experiencias de industrialización en los países asiáticos, del notable avance de la industria alemana, así como de nuevos trabajos que parecen avalar la eficacia de varias de las actuaciones emprendidas en países desarrollados.

Su importancia se deriva de las cualidades que aporta la industria:

- Una mayor capacidad de generación de empleos de calidad;
- un nuevo crecimiento basado en la reorientación de las exportaciones hacia los países emergentes;
- la estrecha y creciente conexión entre manufacturas y servicios, que hacen mutuamente dependiente el desarrollo de ambos;
- la relevante interdependencia entre innovación y manufacturas.

En este marco, durante la primera década del siglo XXI, la industria española, como la de otros países desarrollados, debió enfrentarse a tres retos:

- **El rápido avance de la globalización económica**, con China ejerciendo una presión sobre los mercados internacionales.
- La fragmentación de la producción y la progresiva liberalización de las economías nacionales, propiciado por el desarrollo tecnológico
- **La crisis económica y financiera**, iniciada en 2007, que ha deprimido la demanda en los principales mercados del mundo desarrollado.

El sector primario viene reflejando avances en los dos últimos años. La renta agraria ha crecido, sin embargo, el volumen de trabajo alcanza cinco años consecutivos de reducción. Es preciso tener en cuenta que, en el desarrollo rural, se mueven sectores -además del agrario- donde **es un motor imprescindible para la mayor parte de actividades económicas** y donde juega un papel fundamental el marco de relaciones laborales. Modelo que debe cambiar radicalmente, acercándose a las condiciones del sector industrial.

El fortalecimiento de nuestro sector productor y la vertebración del sistema agroalimentario español, constituyen los ejes en torno a los cuales se propone orientar la posición del sindicato de cara al futuro del sector e influir en las reformas europeas de la Política Agraria Común (PAC), porque las rentas agrarias españolas están fuertemente condicionadas por sus ayudas. De hecho, la Política Agraria Común (PAC) ha evidenciado a los asalariados del campo como sector invisible y mal atendido en el ámbito del sur de Europa,

debido a que no distingue el impacto social que provocan las producciones, así como su transformación y generación de mayor valor añadido.

Principales debilidades sectoriales de la economía española

Los principales hándicaps que acarrea la economía española están relacionados con:

- a) **Un reducido peso de las industrias avanzadas.** Las manufacturas tradicionales conservan el protagonismo en el tejido industrial, destacando entre ellas la rama de alimentos, bebidas y tabaco. En el otro extremo, las actividades avanzadas únicamente representan el 6% de la producción total, con las TIC y la industria químico-farmacéutica a la cabeza, seguido del sector aeroespacial...
- b) **El lento avance de la eficiencia productiva.** El progreso tecnológico se pone de relieve en el incremento en la productividad total de los factores. España necesita más eficiencia en el proceso productivo, lo que depende del tamaño de las empresas y las mejoras en la organización de procesos productivos, mediante más capital humano y mayor esfuerzo innovador.
- c) **Un elevado peso de la pequeña empresa.** España tiene un problema de dimensión empresarial, pero no se trata de un inconveniente tan grave como a menudo quiere pintarse, situándose entre otras trabas que dificultan el crecimiento económico de la economía española, como la calidad de la educación o la escasez de innovación.
- d) **La agricultura presenta problemas de competitividad.** Carece, en un volumen importante de explotaciones, de una dimensión y/o estrategia adecuada para ganar poder contractual en el resto del sistema agroalimentario (industria alimentaria, distribución). También tienen deficiencias para afrontar los retos derivados de las innovaciones tecnológicas y de la globalización de productos, así como de los acuerdos comerciales, incluso del dumping hacia países en desarrollo. Mientras que las estrategias empresariales generan interdependencia entre CCAA que vienen acompañadas de fuertes desequilibrios en materia de empleo.

La aportación de la industria al PIB disminuye en los últimos quince años con más rapidez que en otras economías, con cercad de 12 puntos porcentuales de pérdida de participación. El progreso técnico y la mayor eficiencia que han incorporado las actividades industriales, en comparación con el conjunto de las actividades de servicios, han influido también en esta evolución.

Las principales limitaciones al incremento de la eficiencia y la calidad en los procesos productivos industriales tienen como referencia: *el bajo esfuerzo innovador de las empresas; el lento avance en la incorporación y difusión de nuevas tecnologías asociadas a la digitalización; las deficiencias formativas de parte del empresariado; y la falta de engarce óptimo entre las necesidades del aparato productivo y la cualificación de los trabajadores.*

La industria solo ha recuperado un 30% del empleo perdido durante el lustro de la crisis, esperando que en 2017 se recupere el 50% del mismo. Con una población activa superior a los 2,5 millones de personas (1,9 millones en la industria manufacturera) y una pérdida del 0,5% de población activa industrial, frente al 0,7% que se da en el total de la población. Al mismo tiempo, el modelo atomizado de la estructura empresarial española dificulta la posibilidad de fuertes inversiones en desarrollo tecnológico, lo que incide en unas contrataciones con escasa cualificación y bajos salarios.

En el marco del sector agrícola, el actual funcionamiento del sistema productor-comercializador, donde la preponderancia del oligopolio de la gran distribución en España (60% de cuota de mercado acaparan) provoca la pérdida de poder contractual, fijando precios e influyendo en el deterioro de las relaciones laborales en este sector, así como de otros "actores" del sistema.

Se considera al sector agrícola como "*deprimido*", con bajas rentas y que a lo largo de su existencia ha tenido que recurrir al principio de solidaridad para poder hacer frente a los pagos de pensiones, teniendo que nutrirse de prestaciones de las administraciones públicas. En este marco, **se hace imprescindible la integración del Sistema Especial Agrario, así como los subsistemas relacionados con él** -frutas y hortalizas, tomate- en el Régimen General, en idénticas condiciones que el resto de trabajadores, es decir, en obligaciones y derechos. Esto implica un correcto encuadramiento de los trabajadores del sector agrario para evitar competencia desleal y perjuicio a los trabajadores y al sistema de Seguridad Social.

La Comisión del Pacto de Toledo (recomendación décima) insiste en la necesidad de seguir avanzando en la adopción de medidas destinadas a mejorar el control de la correcta percepción de las prestaciones y contra el empleo no declarado. Además, habría que revisar el correcto encuadramiento de los trabajadores y empresarios, pues no solamente existe una huida del Régimen General mediante la creación de falsos autónomos, sino que también existen falsos SETAs (Sistema Especial para Trabajadores Agrarios) que deberían ser RETAs (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) y empresas Agrarias que realizan actividades que no lo son.

Criterios federales para la acción futura

Las políticas sectoriales no solo deben tener como referencia la implicación directa de las instituciones existentes: administraciones públicas, patronales, cámaras de comercio y sindicatos.

- a) **Energía**. El sector de la industria ha sido tradicionalmente el mayor consumidor de energía en España y se ha comprobado que muchas industrias podrían reducir apreciablemente su consumo energético. Pero que, para hacerlo, necesitarían realizar cambios tecnológicos en proceso de fabricación, incluyendo la disponibilidad de un nivel de inversiones que la situación económica actual no facilita. En la actualidad, la energía se identifica como uno de los principales problemas de competitividad.

- b) **Desarrollo de la intensidad tecnológica.** Durante las últimas décadas, la industria manufacturera española ha transitado hacia una especialización en actividades de baja intensidad tecnológica, denominadas comúnmente como “*industrias tradicionales*”, destacando el peso de la agroalimentaria, la metalurgia y la industria del automóvil. Dado que para la UE, España forma parte de los países considerados como “*innovadores moderados*”, los objetivos se enmarcan en impulsar la inversión en I+D+i, especialmente la promovida por el sector privado, fomentando la innovación empresarial.
- c) **El papel de la servindustria.** El desdibujamiento de la frontera entre industria y servicios, junto con la creciente internacionalización de la producción, ha favorecido el que los países desarrollados se hayan situado en los extremos de la cadena de valor, dejando la fase de producción cada vez más en manos de los países en desarrollo. Ha de ponerse el acento en la naturaleza *avanzada* de una gran parte de los servicios requeridos por la industria, de los denominados servicios a la producción (ingeniería, diseño, gestión...). Cabe la especialización en estos servicios, pero resulta difícil ver cómo puede sostenerse la competitividad en ellos a largo plazo sin un sector manufacturero potente.
- d) **Comercio exterior.** La dependencia de factores productivos importados es un rasgo generalizado del tejido productivo español, consecuencia de su tradicional debilidad tecnológica y de su limitado esfuerzo investigador, obligando a proveerse en el exterior de productos intermedios que se incorporan en las producciones, donde el progreso técnico constituye un factor determinante de la competitividad, provocando un déficit comercial.
- e) Al mismo tiempo, la balanza comercial española de productos agrarios se encuentra en la misma situación, con mayor aumento de la demanda interna que la producción-oferta, por la liberalización provocada con la entrada en la UE y la utilización, también en este sector, de inputs importados utilizados por nuestra agricultura. Estamos analizando con especial atención las consecuencias de los Tratados Comerciales Internacionales (CETA, TTIP, Mercosur...) en nuestros sectores
- f) **La Política Agraria Común.** Requiere de una especial atención sindical, en el marco de la evaluación intermedia y sus efectos en el empleo asalariado. En este sentido, la Federación debe acometer un posicionamiento claro ante próximo escenario PAC 2015-2020, que se demuestra insuficiente en aspectos como el concepto de “*agricultor en activo*”, desaprovechando haber acabado con gran parte de especuladores y perceptores de las ayudas PAC. La futura PAC ha de reorientarse a un conjunto más amplio de objetivos, desde un enfoque puramente sectorial, dirigido a la producción de alimentos y a las explotaciones agrarias, a una perspectiva más horizontal y territorial del desarrollo rural y del medio ambiente, teniendo como referencia el empleo en cantidad y calidad.
- g) **Sistema educativo.** Aunque el proceso de mejora educativa ha contribuido al aumento de la tasa de actividad en España y, en

consecuencia, al impulso de la renta per cápita, esta mejora del nivel medio formativo no ha ido paralelamente acompañada de una mejora en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral que, además, han padecido con mayor intensidad los efectos de la crisis. Si bien es cierto que el incremento de formación del capital humano reduce significativamente el riesgo de desempleo, no es menos cierto que se detecta un efecto de la formación sobre el mercado laboral menos deseable.

- h) **Políticas medioambientales.** Diversos estudios han puesto de manifiesto que la agricultura es una de las principales causas de la pérdida de biodiversidad. Los cambios de los sistemas tradicionales de cultivo, influyen grandemente en la diversidad de especies. Además, depende del aprovisionamiento de consumos externos, como los combustibles, los fertilizantes y la maquinaria. Al mismo tiempo, la “*economía circular*” es un concepto económico que se incluye en el marco del desarrollo sostenible y cuyo objetivo es la producción de bienes y servicios al tiempo que reduce el consumo y el desperdicio de materias primas, agua y fuentes de energía. En un contexto de escasez y fluctuación de los costes de las materias primas, la economía circular contribuye a la seguridad del suministro y a la reindustrialización del territorio nacional.

Propuestas de actuación sindical

El crecimiento de la economía española debe asentarse sobre bases firmes en el comercio interior y exterior, lo que exige cambios en la forma de producir y en la calidad de lo producido, así como la diversificación de los esfuerzos empresariales hacia nuevas actividades y productos.

La industria y el campo, por su importancia en la innovación y la exportación, debe desempeñar un papel de primer orden en esta transformación del modelo productivo y de la agricultura, incidiendo en la apuesta por el desarrollo de la actividad económica sectorial. Todo ello, requiere de una atención específica:

- Actuaciones dirigidas a **facilitar el crecimiento de la dimensión empresarial**, especialmente adecuadas para incrementar la presencia de las empresas españolas en redes de producción.
- Mejorar las variables relacionadas con la eficiencia productiva de las empresas, **especialmente con su esfuerzo tecnológico y nivel de productividad**. Factores relevantes para las empresas de media y pequeña dimensión.
- Una apuesta firme por la elevación de la productividad, con **un apoyo decidido en la innovación**, clave para una internacionalización mayor a través, tanto de exportaciones, como de inversiones en el exterior.
- Las ayudas a la agricultura deben tener en cuenta el **"enfoque territorial" derivando recursos a las zonas más desfavorecidas**.

- La PAC deben contemplar **el buen gobierno del empleo y de las condiciones de trabajo**, a la horade facilitar las ayudas europeas.

Como alternativa sindical prioritaria es necesario favorecer a través de las diferentes herramientas disponibles un nuevo modelo de relaciones laborales para el sector agrario. Igualmente, con la implicación de diferentes administraciones públicas y las herramientas y normativas derivadas de la PAC, resulta preciso desarrollar un plan integral contra la explotación laboral y la economía irregular en el sector agrario.

Es preciso revitalizar los órganos de participación y seguimiento del Programa de Fomento de Empleo Agrario, incentivando una mayor participación de los diferentes actores presentes en los mismos. A la vez, hay mucho que mejorar en el seguimiento y coordinación de los mismos, ampliando la frecuencia de las reuniones de los diferentes órganos de participación institucional (Comisión Central, Comisiones Regionales y Provinciales y Consejos Comarcales).

El objetivo es hacer atractivo el trabajo en el sector agrario, con empleos estables y de calidad (potenciando el contrato fijo-discontinuo, avanzando, en la integración plena SEA, en el Régimen General, incluyendo prestaciones de Seguridad Social y desempleo similares al resto de los trabajadores) que estimulen la renovación generacional, (+50% agricultores tiene +60 años) la incorporación de la mujer (invisibilidad) y los jóvenes.

En cuanto a los objetivos políticos en materia industrial debieran confluir **en un pacto que garantice la adopción de medidas concretas y cuyo contenido debe apostar por contribuir a facilitar un entorno favorable al desarrollo del sector industrial**. Parar lo que se requiere un acuerdo social sobre los principales elementos de la política industrial necesaria para hacer más competitiva la industria española como motor económico y generador de empleo de calidad. En concreto, un decálogo de medidas para generar el suficiente empleo y riqueza en el país:

1. Que el **sector público ejerza de liderazgo** en la apuesta por la industria y una visión integral de los sistemas productivos y de servicios;
2. **una mayor inversión productiva para ganar en competitividad** y reforzar nuestra actividad exterior, con unas políticas fiscales incentivadoras de la inversión productiva directa;
3. **la necesidad de articular las políticas horizontales con las políticas sectoriales específicas**, fijando prioridades sectoriales y enmarcar las estrategias en la apuesta por sectores de futuro;
4. **mayor participación del capital privado y mayor coordinación territorial** en actividad industrial, unido a políticas de innovación industrial;
5. **favorecer un cambio en la estructura de la PYME**, mediante su desarrollo tecnológico, facilitándola el acceso al crédito y reforzando el tamaño de las empresas y su internacionalización;

6. **las administraciones deben jugar un papel esencial** en la apertura de redes y el reforzamiento de la comercialización de los productos.
7. **el mantenimiento y desarrollo de las infraestructuras básicas** - industriales, de transporte y comunicación;
8. **la disposición del sistema bancario** a financiar proyectos de futuro;
9. **la continuidad en la políticas industrial** con una visión a largo plazo;
10. **revitalizar la formación profesional**, buscando su implicación hacia el tejido productivo;

La Federación ya viene actuando, desde hace mucho tiempo, en propuestas vinculadas al cambio de modelo productivo, aspecto que es necesario que se conozca, enmarcadas en:

- **Una especial atención a las modificaciones de la normativa europea**, lo que nos debe llevar a mejorar los canales de información, a la vez que fomentar la práctica activa del diálogo social y la negociación colectiva.
- **Reformas legales en altas y bajas en el SEA del Régimen General de la Seguridad Social**. Desempleo asistencial para los eventuales agrarios por cuenta ajena. No permitir a las ETTs agrarias que prestan servicio en el campo la aplicación SEA, según establece la legislación vigente.
- **Mantener los Planes de Empleo Agrario en el ámbito de la AGE**, como un instrumento importante de solidaridad interterritorial para combatir el desempleo estacional en los trabajadores y trabajadoras del SEA,
- **Avanzar en la convergencia en un solo sistema de protección para los eventuales agrarios** de Andalucía y Extremadura en un solo sistema de protección al desempleo de este colectivo, priorizando como estrategia previa el empleo estable y aumento de jornadas trabajadas-declaradas.
- **Iniciativas sindicales ante el fenómeno** interproveedores-proveedores y la deslocalización de producciones, con acuerdos concretos en los ámbitos de distribución y comercialización.
- **Anticiparnos a las consecuencias de la industria digitalizada o industrial 4.0**, para evitar la influencia de efectos nocivos para la clase trabajadora.
- Evitar que la descentralización productiva, segregación, subcontratación de actividades, **debiliten las condiciones de empleo, precarizando la cadena de valor de muchos sectores**.
- En las empresas Multiservicios, con una fuerte desregulación de condiciones y fragmentación, hay que **garantizar el convenio de la empresa principal o del sector de actividad**.

- Al igual que hemos realizado un buen trabajo de **diagnóstico y anticipación a los posibles efectos del acuerdo comercial TTIP**, debemos actuar con acuerdos comerciales existentes y venideros.
- **Superar la actual debilidad de algunas administraciones** a la hora de cubrir los espacios de control y de inspección de trabajo, además de establecer la necesaria coordinación entre las administraciones.
- **Adecuar el sistema educativo a las necesidades de los sectores** de la economía y capacitar a los trabajadores para poder afrontar los cambios. El papel del sindicato en los centros de formación resulta fundamental, para llegar a los alumnos, así como en los contratos en prácticas que se vienen dando en las empresas.
- **Reforzar nuestra coordinación y presencia en los foros y ámbitos nacionales y europeos** de participación de la industria alimentaria y el sector agropecuario, desde donde se sustentan las ayudas al sector.
- **Demandar presencia en los ámbitos de participación institucional**, desde una perspectiva colaborativa con las estructuras territoriales en materia de políticas industriales y para el sector agrario.
- **Establecer un marco de diálogo social**, con la creación de instrumentos con capacidad de influir en cambios legislativos y de modelo productivo.
- Iniciativas estratégicas para conseguir que el **sindicalismo agrario representativo sea homologado con las patronales agrarias**, tanto en representación como en medios.

MODELO ENERGÉTICO

1. INTRODUCCION

La generación y el empleo de distintas formas de energía por el ser humano han sufrido un cambio trascendente en las últimas décadas como consecuencia del impacto en las condiciones de vida de las personas, en el desarrollo económico de las sociedades y la conciencia global de ser el principal factor en el cambio climático. Hoy vivimos ya el tiempo del cambio hacia un nuevo modelo energético que, además, supone también un marco para avanzar hacia una sociedad y un modelo productivo mucho más sostenible que el actual.

Para Comisiones Obreras de Industria el acceso a la energía debe considerarse un derecho humano fundamental, sin el cual se hace imposible mantener una vida digna, además de un factor esencial como soporte de todas las demás actividades económicas, industriales y de servicios, una vez garantizadas estas dos funciones, puede ser considerada como una actividad productiva generadora de riqueza.

CCOO de Industria es consciente de que la acción única del mercado NO ES CAPAZ de armonizar estas tres funciones de forma equilibrada.

Una nueva política energética debe alcanzar tres objetivos esenciales que no pueden disociarse **Un Modelo productivo** que genere empleo en cantidad y calidad y mejore la competitividad de las empresas. **Un Modelo social** con un mejor y mayor reparto de la riqueza y protección para los sectores de la sociedad más desfavorecidos. **Un Modelo ambiental** que reduzca los riesgos e impactos ambientales que la generación y consumo de energía producen.

El equilibrio entre la exigencia medioambiental, la inaplazable creación de empleo y la mejora de la competitividad de las empresas es la clave de una ecuación que se resuelve principalmente en el sector industrial y donde la energía es una de las principales variables del equilibrio, siendo necesario disponer de suficiente energía, limpia y a precios competitivos, además de propiciar una mayor independencia energética.

2. SITUACION ACTUAL

Los elementos que caracterizan y lastran el actual Modelo Energético en España son la **falta de planificación e inseguridad jurídica del sector**; la elevada **dependencia energética** (73% la segunda más alta en UE28), un parque eléctrico sobredimensionado (con 106.247 MW instalados y una demanda máxima en 2015 de 45.450MW), una sobredimensión de las infraestructuras gasísticas en un contexto de crecimiento inexistente de la demanda que nos ha llevado a consumos del año 2004, un mercado y estructura tarifaria eléctrica ineficiente y viciada y el elevado **coste de la**

energía que lastra la competitividad de las empresas y lleva a un crecimiento de la pobreza energética en amplias capas sociales.

En el ámbito económico el sector tanto de hidrocarburos, gas o eléctrico, está en manos de un oligopolio de empresas multinacionales con fuerte intervención de capital financiero y en muchos casos en manos de empresas públicas de otros Estados, con elevados beneficios, donde el Estado Español, tras la liberación del sector, renunció incluso a participar en la planificación.

Por otra parte la reforma del sistema eléctrico llevada a cabo por el Partido Popular a través de la Ley del Sector Eléctrico de 2013 ha tenido unos resultados muy negativos para los ciudadanos y para la industria al actuar exclusivamente en la reducción del *“déficit tarifario”*

Entre otras las medidas incorporadas han sido: un incremento de la fiscalidad por encima de cualquier otro país de nuestro entorno, aplicando un gravamen fiscal por kilovatio producido (del 7% al 14%) e incrementando de la fiscalidad del IVA al 21%, a demás de mantener el 5% del impuesto eléctrico. Por otra parte han aplicado una reducción drástica de las primas a renovables y cogeneración, una reducción de la retribución en distribución, extrapeninsulares y transporte que están repercutiendo negativamente en el mantenimiento de las inversiones y calidad en el suministro, una reducción en las ayudas a la interrumpibilidad con el impacto que conlleva en las industrias electrointensivas, reducción en las ayudas por disponibilidad y capacidad con el cierre o hibernación de las centrales de ciclo combinado y la pérdida de empleo asociado a lo que habría que añadir el incumplimiento por parte del gobierno del Plan del Carbón propiciando con ello el cierre de minas y de Térmicas de carbón nacional, con la consiguiente destrucción de empleo y desertización territorial.

En definitiva, no se han abordado los problemas estructurales del sector, sino que se camina por la senda de poner parches, para que en el fondo quienes hasta ahora han sido beneficiados, las grandes empresas, continúen siéndolo a costa de la cohesión social y el empleo, repercutiendo un incremento de tarifas para el ciudadano y el sector industrial aun mayor del ya elevado coste, por lo que desde CCOO de Industria exigimos que se lleve a cabo una auditoría de los costes que generaron el llamado *“déficit tarifario”*.

Por otra parte y mientras los precios de la electricidad siguen creciendo, las empresas aplican políticas de reducción de costes fijos que repercuten en una falta de inversiones tanto en generación como en la distribución, llevando a una menor calidad del servicio, así como una reducción de costes salariales de más de un 20% y un aumento de la temporalidad.

3. ACTUACIONES A REALIZAR

Para Comisiones Obreras de Industria, avanzar hacia un Modelo Energético de futuro, implica conjugar las tres vertientes que definen el modelo de Desarrollo

Sostenible que propugnamos el Económico, Social y Ambiental, de forma pareja acompañando las acciones al impacto en cada una de estas áreas. Los instrumentos fundamentales son:

3.1 PLANIFICACION ENERGETICA. REGULACION

La desregulación de los años 90, con la renuncia de los poderes públicos a planificar y controlar el sector energético en su conjunto (electricidad e hidrocarburos) y el proceso de privatización de las empresas públicas existentes llevaron al refuerzo de la posición dominante de las grandes empresas teniendo como una de sus consecuencias más visibles el imparable crecimiento de las tarifas, en particular, las eléctricas. Esta **falta de planificación** del conjunto del sector energético **ha tenido como consecuencia una sobrecapacidad de generación eléctrica**, y un sobredimensionamiento en las plantas de refino y de las infraestructuras relacionadas con el **gas**, cuyo coste repercute vía tarifa a la ciudadanía y las industrias.

CCOO de Industria aboga por recuperar la **Regulación** desde los poderes públicos para **dar estabilidad al sistema y garantizar el derecho a la energía** como un factor vital, y un recurso básico y estratégico para el desarrollo económico, una regulación que establezca el **control y la participación de los agentes sociales que intervienen**. Una planificación que determine la **dimensión del sistema y la composición de las distintas fuentes energéticas para cubrir** las necesidades del país con los recursos autóctonos existentes realmente con objeto de asegurar el **crecimiento industrial y la satisfacción de las necesidades sociales**.

El actual marco legislativo Europeo limita las opciones existentes para rescatar el control público del sistema energético. Comisiones Obreras de Industria propone el desarrollo de un **“Operador del Mercado de carácter Público”**, que gestione estableciendo un **control en su funcionamiento con transparencia y equidad, evitando las posiciones de dominio** de las grandes multinacionales (actualmente los operadores de mercado son OMIE, Operador del Mercado Ibérico de Energía, el operador eléctrico y MIBGAS, Mercado Ibérico del Gas, como operador de gas, cuya participación accionarial está compuesta en ambas sociedades por las grandes empresas del sector eléctrico o de gas que operan en el mercado).

Un elemento que consideramos importante es la **participación pública en las empresas del sector energético de forma que se defiendan los intereses de la sociedad y se condicione la gestión privada tanto en el sector eléctrico, como en los sectores de gas e hidrocarburos**. Eso es una práctica común y extendida en los países de nuestro entorno.

La intervención del operador público, así como la presencia de empresas participadas desde lo público con capacidad de gestión

en el mercado será un elemento estabilizador que ayudara en el cumplimiento de los objetivos de competitividad y modelo social, garantizando también en la distribución y comercialización una competencia más al servicio del ciudadano. El modelo de participación publica en empresas del sector eléctrico, con capacidad de gestión, potencia el desarrollo industrial, modula precios y garantiza el suministro a los sectores más desfavorecidos.

Establecer y fomentar políticas que promuevan la **eficiencia energética**, desde inversiones en I+D que se dirijan al ahorro energético en la industria, los servicios, la construcción o el transporte, la planificación y distribución de las redes o la promoción de proyectos de **energía distribuida**, han de ser los elementos fundamentales del nuevo modelo energético. Estableciendo parámetros para un consumo más racional de la energía, democratizando su generación y consumo.

El Estado debe tener la capacidad de planificar el sector, tanto en el crecimiento, tipología y localización de las fuentes de generación para adecuar el parque generador y las infraestructuras de suministro a las necesidades estructurales del consumo industrial y doméstico, como para garantizar la seguridad del abastecimiento tanto en la generación, como en la distribución y el transporte. Consideramos que estos elementos son fundamentales para definir un modelo energético sostenible y de futuro.

3.2 FUENTES DE GENERACION/ MIX ENERGETICO

El consumo total de energía primaria en España es un 51% el petróleo, seguido por la electricidad (23%), el gas (17%) y el carbón (1,5%), Siendo el principal cambio de los últimos años el crecimiento del gas como fuente de energía primaria, con un incremento del 30% desde 2002. Este predominio de los hidrocarburos, cuyos recursos en nuestro país son casi inexistentes, determina un **alto grado de dependencia energética del exterior**, del 71,2%, cifra a la que habría que sumar el combustible de las centrales nucleares y el de carbón de importación, situándonos en una dependencia energética de las más elevadas de Europa (74%).

La fuerte dependencia de España en Hidrocarburos, donde el petróleo juega el papel principal con precios altamente volátiles, exige la adopción de medidas que favorezcan la reducción del nivel de dependencia para aminorar los altos gastos que comportan a las arcas públicas y a los ciudadanos, actuando en la vertiente de la reducción y eficiencia, incentivando la inversión en I+D+i para diseñar motores más eficientes y de menor consumo, así como la potenciación del transporte por vía férrea y marítimo o un impulso mayor al coche eléctrico, tecnología cuyo proceso de maduración se ha intensificado en los últimos años. No obstante, hay opiniones del posible recurso del gas natural como una de las opciones estratégicas para el sector energético

español, puesto que emite un 25% menos de dióxido de carbono (CO₂) que los derivados del crudo y del que ya existe una tecnología madura y probada para poder aprovechar el gas como combustible de automoción en especial en el transporte pesado de mercancías y pasajeros.

En este sentido, la exploración de los distintos recursos energéticos existentes en nuestro territorio no debería tener más límites que los condicionamientos de sostenibilidad económica, social y ambiental, así como la implantación previa de medidas legislativas que garanticen la seguridad y la sostenibilidad medioambiental, con transparencia, participación social y protagonismo del sector público en el control de estos procesos. Esta es el contenido de la posición federal de "*explorar para conocer, conocer para decidir*" como la opción estratégica más razonable para evaluar las potencialidades reales de autonomía energética.

Las producción de generación de electricidad fue en España en 2015 de **un 35,4% con fuentes renovables y un 64,6% con fuentes no renovables** de las que un 20% fue de origen nuclear, un 20% con carbón, de este porcentaje solo un 6% se realizó con carbón nacional, un 12% ciclos combinados y cerca de un 10% por cogeneración.

En el ámbito de las fuentes de generación sabemos que **ni la energía nuclear, ni el carbón, van a tener una perspectiva de crecimiento, sino que el futuro a de estar determinado por un crecimiento sostenible de las energías renovables** con un mayor porcentaje de presencia en la producción.

Parejo al crecimiento de las energías renovables es necesario el crecimiento y construcción de nuevas interconexiones para conseguir dos objetivos: su utilización en la evacuación de energía y el fin del aislamiento del sistema eléctrico de la península ibérica, la denominada isla energética. No obstante la dimensión de las interconexiones debe determinarse de forma que no sea sustitutiva de otras fuentes de energía, para evitar incrementar la sobrecapacidad de generación eléctrica, porque nos llevaría a una mayor dependencia energética renunciando a definir nuestro propio mix energético garantizando así el concepto de soberanía, independencia y control de costes.

Hoy en día la falta de voluntad política y las limitaciones tecnológicas dificultan y ralentizan el crecimiento de energías renovables. La modulación de la red y las necesidades de energía reactiva en la red eléctrica, imprescindible para la industria, hacen que sea necesario la existencia de energías de respaldo (térmicas convencionales). Avanzar en el I+D+i, es, por tanto, fundamental para el impulso de las energías renovables, como para la aplicación de tecnología que elimine las emisiones de las térmicas convencionales.

Dada la necesidad de las energías de respaldo, el carbón autóctono es un elemento estratégico y fundamental para asegurar una mayor

independencia energética, por lo que desde CCOO de Industria seguiremos exigiendo el cumplimiento del “*Marco de Actuación para la Minería del Carbón*”.

Acompasar el crecimiento de energías renovables en el parque de generación y la sustitución paulatina de energías convencionales por renovables, ha de ser un objetivo en el medio plazo que tenga en cuenta no solo la demanda, los avances tecnológicos, la modulación de la red y los costes, sino también el tratamiento social, laboral y territorial para evitar la pérdida de empleo con un impacto no sostenible.

3.3 MERCADO DE LA ENERGIA. ESTRUCTURA TARIFAS. PRECIOS

Resulta evidente la relación directa entre el coste de la energía y la competitividad de las empresas en general, aunque la importancia de este aspecto está en función de la intensidad energética de cada sector. Así, el aumento del precio de la energía, especialmente de la eléctrica, en empresas con un importante consumo energético (electrointensivas) ha supuesto la anulación de las ventajas competitivas conseguidas por innovaciones tecnológicas o los derivados de la moderación salarial de las plantillas, al ser la energía el mayor de sus costes, (siderúrgicas, acero, aluminio, cloro, del cemento, papeleras, de la química...), y que puede poner en riesgo su viabilidad.

Los precios de la electricidad han sufrido en el periodo 2007-2015 un incremento del 60%, este disparatado incremento tanto en el ámbito industrial como en el ámbito doméstico, donde en el mismo periodo se ha producido una reducción de los ingresos del 8,5% ha supuesto **en la industria la pérdida de competitividad y en el ámbito social un crecimiento muy elevado de la pobreza energética**, incumpliendo el gobierno la directiva europea de protección de los sectores vulnerables y garantía de suministro a los ciudadanos sin recursos en periodos críticos.

Ante un problema de esta magnitud se hace necesario **modificar la actual regulación del mercado de la electricidad**, eliminando el actual modelo de mercado a coste marginal por un mercado donde el precio de la energía este más acorde con sus costes de generación y sus tipos de consumo, estableciendo para la industria un mercado que puede beneficiarse del factor estabilidad, predictibilidad y amortización de centros de generación intensiva.

Evidentemente, la modificación del mercado conlleva el **cambio de la actual estructura tarifaria**, elemento fundamental del elevado coste de la energía.

En el cambio de la estructura tarifaria hay que abordar entre otros aspectos, la reducción del coste del término de potencia, que solo beneficia a las empresas eléctricas y perjudica a los de menor consumo,

la reducción de la fiscalidad, aplicando un IVA del 6% como bien de primera necesidad y revisar el impuesto eléctrico del 5%, para su eliminación o su aplicación con carácter finalista revertiendo en políticas industriales, medioambientales, de eficiencia energética o sociales.

Finalmente CCOO de Industria propone la reducción de costes de los distintos “peajes” que se han implantado para mantener el funcionamiento de un mercado deficiente y que no son más que “meros parches”, haciéndolo compatible con el mantenimiento de diferentes mecanismos que permitan la actividad en las industrias electrointensivas hasta que el cambio de tipo de Mercado sea una realidad.

Una modificación conjunta del mercado de la electricidad, y su estructura tarifaria permitiría prescindir de esas ayudas, al estructurar el mercado de forma diferente y establecer tarifas industriales y domésticas asequibles, competitivas y más acordes con sus costes reales.

En definitiva nuestra propuesta es la aplicación de medidas que pongan freno a todos los factores especulativos como la sobrevaloración del retorno de las inversiones o los elevados beneficios de las grandes corporaciones eléctricas para poder abordar una política energética que priorice la reactivación industrial, un servicio para todos los ciudadanos a un coste digno y una política medioambientalista sostenible y eficiente.

3.4 TRANSICION JUSTA

La transición hacia un sistema energético con bajas emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) obliga al sector energético y también al resto de las industrias y de los servicios. Pero, además se está produciendo en unas condiciones de crisis global: ambiental, económica y social en las que los intereses de los trabajadores y trabajadoras deben explicitarse de forma **INDEPENDIENTE**.

La determinación de la política industrial en el sector energético (la forma en que se conduce este cambio en un Estado concreto) genera conflictos entre empresas del sector energético, entre otros sectores industriales y entre sectores sociales y ambientales.

CCOO de Industria es consciente de que la defensa de los intereses de los trabajadores exige actuar en la definición de la política energética e industrial y de todas las políticas relacionadas con ellas, en el control de los aspectos negativos que la transición pueda acarrear y en especial en los efectos que se dan sobre los trabajadores y trabajadoras.

La transición del Modelo actual a un Modelo energético sostenible ha de ser una **Transición Justa**, termino generalizado por el sindicalismo global.

Todo cambio significa un impacto no solo en el ámbito medioambiental sino también en el ámbito económico, y en el ámbito socio-laboral y territorial que ha de ser modulado en el tiempo. El desafío consiste en asegurar que los cambios se gestionen a través de un proceso de Transición Justa que proteja la necesidad de los trabajadores de contar con puestos de trabajo sostenibles y de buena calidad.

Los factores que se conjugan son por una parte elementos de gestionabilidad de la red, medioambientales, de recursos ya existentes, de costes y de investigación tecnológica, y por otra parte el impacto en el empleo, la seguridad de suministro y accesibilidad a precios asequibles, así como el social y territorial.

En la transición o periodo de cambio es necesario establecer la convivencia entre las nuevas energías y las energías convencionales. Saber conjugar los elementos de crecimiento y diversificación en nuevas tecnologías, con la realidad de la necesaria modulación de la red, desde la necesidad de mayor independencia energética, y la realidad social, industrial y de recursos existentes de determinadas zonas territoriales será también una cuestión a resolver en esta Transición Justa.

Es necesario, para los ámbitos territoriales, hacer compatible el denominado periodo de transición con el legítimo derecho a desarrollar todo su potencial en función de sus recursos naturales autóctonos, de una forma sostenida en el tiempo y sostenible medioambientalmente. Sobre todo si, dicho recurso, tiene alternativas de origen exterior, que no cumplen los fundamentales derechos de sostenibilidad social, medioambiental, etc.

Debemos intervenir sindicalmente en todas las variables de la política industrial, tanto en el sector energético como en los sectores industriales y de servicios, de forma que el cambio de modelo energético mantenga el empleo con derechos y propicie su crecimiento a futuro a la vez que facilite la cohesión y el desarrollo territorial.

La transición justa, exige actuar sobre el sistema de generación combinando las renovables y las energías convencionales, el carbón autóctono por su carácter estratégico, la energía nuclear durante el tiempo preciso hasta su sustitución y el gas. A la vez es necesario una reforma del mercado eléctrico responsable del alto precio de la electricidad y una actuación sobre las redes de distribución, el consumo y la comercialización además de una Planificación y Regulación del Estado en materia energética que permitan unos costes competitivos para la industria y eliminando para siempre la Pobreza energética de la sociedad española.

DIGITALIZACIÓN, I+D+I Y FORMACIÓN

1. Introducción

Esta nueva revolución industrial es un hecho. Nuestra industria tiene que introducir en sus procesos productivos las innovaciones tecnológicas que están teniendo lugar en un mundo globalizado y muy competitivo, para poder mantener su capacidad de competir en el ámbito nacional e internacional, así como el impacto de estos cambios en las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras en sus empresas, para lo que debemos obtener respuesta en nuestra acción sindical cotidiana.

No podemos vincular los cambios que se producirán -y ya se vienen produciendo- exclusivamente con los introducidos por la Tecnologías de la Información y comunicación (TIC). A ello, hay que sumarle las nuevas capacidades creadas y requeridas para hacer frente a esta nueva revolución y las modificaciones que se van a producir en la gestión y organización de la producción en toda la cadena de valor, además de los efectos en la división del trabajo.

2. Diagnostico:

2.1.El reto tecnológico: Dificultades de partida.

En los distintos grupos de trabajo en los que CCOO Industria participa, hemos manifestado que para poner en marcha nuevos sistemas de producción en el futuro es necesario incentivar al sector privado para que atraiga inversiones en proyectos de futuro, acompañado del compromiso del sector público para gestionar el desarrollo sectorial de la economía. Ello debe acompañarse de un esfuerzo importante en el **sistema educativo**, que permita corregir el desajuste que se da entre la cualificación de nuestros y nuestras profesionales y las necesidades de las empresas o la huida de estas profesionales a otros países, así como el esfuerzo en inversión en **I+D+I** como prioridad estratégica, ya que la economía española tiene una necesidad imperiosa y acelerada de aportar valor añadido a su producción.

Para lograr una auténtica transformación digital, ésta no sólo se debe producir en el desarrollo de las empresas tecnológicas, sino en todo nuestro tejido industrial, apostando por proyectos tractores que movilicen la industria y avance en **redes inteligentes**.

Sin embargo, nos encontramos con unas dificultades de partida: escasa aportación de empresas tecnológicas propias; diferentes velocidades en el cambio por actividad sectorial, tamaño de empresa y región; debilidad de la formación para atender las necesidades de esta nueva industria; falta de voluntad política y empresarial (inversión) para asumir el reto industrial y

tecnológico en nuestro país. La pregunta clave para superar la situación actual es:

¿Cómo evitamos convertirnos en simples proveedores de otros?

2.2.El impacto de la digitalización en empleo y condiciones de trabajo.

Riesgos:

Nuestro reto principal no es el tecnológico, sino la gestión de las personas. Aunque son indudables los beneficios que aporta la digitalización de la industria, está claro que existen riesgos para el empleo y las condiciones de trabajo. Riesgos que se agravan por unas políticas de gestión de personal que se basan en la pura reducción de costes y sabemos que la automatización destruye puestos de trabajo antes de crear otros nuevos.

Las tecnologías digitales **modifican el tiempo, el lugar geográfico, las barreras funcionales**. El trabajo, ya no se define en un sitio, espacio de tiempo o actividad determinada. El teletrabajo, que se podrá desarrollar más allá de nuestras fronteras, tiene repercusión en el empleo, en el régimen fiscal pero también en el fortalecimiento de la individualización de las relaciones laborales. Pero además, esta revolución exigirá de mayor flexibilidad a las plantillas (en tiempo, en movilidad), por lo que la conciliación, que se puede entender beneficiada por un lado, también se vería afectada por otro. Será necesario darle un nuevo enfoque a la salud laboral, ya que puede conllevar tanto aspectos positivos como negativos (estrés, ergonomía, etc.). Se establecerán nuevos sistemas de control para las plantillas, aumentará la competencia entre los trabajadores/as del mundo, se incrementará el trabajo autónomo...

Por todo lo dicho, además, en nuestra acción sindical debemos prever el **especial impacto que esta transición provoca en determinados trabajadores/as**. El más importante por su volumen es el de las trabajadoras. Los estudios sobre brecha digital de género muestran que no sólo hay diferencias en el acceso, sino también en la forma en la que mujeres y hombres hacen uso de las TIC. En Formación Profesional, las chicas -minoría en la FP-, siguen siendo mayoría en los ciclos formativos de Imagen personal, Servicios culturales y a la comunidad; Textil, confección y piel; Administración y gestión; Comercio y marketing... y, en todas, las modalidades de bachillerato -excepto en la de Ciencias y Tecnología (46%)-, situación que se repite en el caso de los estudios universitarios, siendo el porcentaje de alumnado femenino menor solo en el caso de Ingeniería y Arquitectura (28%).

Pero además, existe una amenaza directa de robots inteligentes sobre el empleo cualificado y a su vez, el empleo menos cualificado y rutinario corre el peligro de desaparecer.

Todo parece indicar que la cuarta revolución industrial será para personas altamente cualificadas, con gran capacidad de adaptación, flexibilidad y aprendizaje continuo, con perfiles multidisciplinares, con un currículum en

competencia en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, ya sean estudios universitarios o de formación profesional.

Según varios estudios, determinadas cualificaciones y actuales prioridades enmarcadas en procesos de cualificación y recualificación han quedado y quedarán obsoletas, ya que la tendencia es huir de la súper-especialización. Si, como han señalados algunos/as expertos, sólo desde la **formación continua** es posible dar respuesta a la demanda laboral que exige la digitalización.

La Formación Profesional para el Empleo es una herramienta necesaria para el desarrollo social y económico, para la eliminación de desigualdades, la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo y, en especial, es un derecho de los trabajadores y las trabajadoras a desarrollarse personal y profesionalmente. Es esencial para una Acción Sindical acorde con las necesidades del cambiante Sistema Productivo.

El sistema de formación de nuestro país (tanto el sistema de formación reglada como el de formación para el empleo) no está dando respuesta a la demanda laboral que exige la digitalización: escasa oferta de FP, polarización de mano de obra entre gente muy cualificada y poco cualificada, tejido industrial en el que prima la Pequeña y Mediana Empresa, fraude en las prácticas laborales y no laborales, etc.

Mecanismos como la formación dual, o la realización de prácticas laborales, tal y como se plantea en nuestro tejido empresarial sólo está dando lugar a una mayor precarización del trabajo.

Por otra parte, los distintos gobiernos de nuestro país han utilizado la formación como instrumento para extender su ideología y poniendo más interés en expulsarnos del sistema de formación y de su control y gobierno que en la necesidad de cualificar a las personas para el trabajo que se crea y se creará en el futuro. Como sindicato que busca la transformación de la sociedad debemos, sin renunciar a los derechos que tenemos como organización de trabajadores y trabajadoras, adaptarnos a la situación sociopolítica y sobre todo a la legislación vigente, sin perder la esencia de lo que somos, un sindicato de clase.

2.3 Búsqueda de beneficios compartidos.

Oportunidades:

Habitualmente ante procesos nuevos y de consecuencias desconocidas o que se intuyen negativas y sobre todo en situaciones de debilidad en la correlación de fuerzas podemos situarnos en una posición defensiva que si bien es necesaria, en ocasiones nos impide ver las oportunidades de cualquier proceso de cambio.

En lo que respecta al proceso de Digitalización de la Economía y de la Industria en nuestro país se tienen perfectamente identificados y analizados

los riesgos del proceso y las consecuencias negativas que para los trabajadores/as puede acarrear el mismo. Sin embargo no existe un desarrollo similar de las oportunidades y posibles ventajas que para los asalariados puede tener un proceso tecnológico que permite en última instancia y debido al aumento de la eficiencia y la productividad, producir lo mismo a menor coste (en unidad de tiempo/salario).

No es casual sin embargo esta diferencia en el desarrollo y debate de Riesgos y Oportunidades sino que deriva de la pérdida de posiciones desde el punto de vista sindical en la correlación de fuerzas en el mundo del trabajo. Esto sin embargo no debe ser impedimento para que sigamos reivindicando e introduciendo en el debate lo que por justicia social el sindicato siempre ha defendido para el principal elemento de aportación de riqueza a la industria y la economía, el trabajador.

En función de esto tenemos el deber de poner en primer plano la necesidad para el propio sostenimiento del sistema, que el trabajador (en cuanto trabajador/consumidor) debe ser, no solo *objeto* de consecuencias negativas del proceso de Digitalización sino también *sujeto* de derechos derivados del mismo.

El proceso de Digitalización y de camino a la Industria 4.0 es como todos los procesos anteriores de “salto cualitativo” a nivel industrial un proceso que independientemente de todo lo escrito y analizado tiene como consecuencia fundamental un aumento progresivo de la eficiencia y la productividad en el empleo debido a una innovación galopante y de corte exponencial. Dicho aumento de la eficiencia y la productividad genera un aumento en el sentido clásico de la plusvalía donde a iguales recursos de inversión se obtiene un mayor beneficio industrial y la gestión de este excedente es clave para que la salida social y laboral del proceso de Digitalización se de en un sentido o en otro.

Una de las posibilidades en la gestión de este excedente es evidentemente que sea amortizado en forma de beneficio empresarial (reparto de dividendos), capital por tanto que queda inmóvil y desaprovechado a efectos de crecimiento económico e industrial. Otra posibilidad es que este excedente sea reinvertido en el propio proceso (Formación, Inversión I+D+I, Apertura de nuevas posibilidades de negocio, etc.). Por último existe la posibilidad de que una parte de dicho excedente redunde en el aumento de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, en forma de nuevos derechos salariales, de conciliación, de descanso y sobre todo de reducción de jornadas laborales a igual salario, medida esta clave para el aumento del sujeto Trabajador/Consumidor y su función fundamental en el sostenimiento del actual modelo productivo y económico.

Evidentemente no podemos pretender eliminar la amortización de una parte importante del beneficio en forma de dividendos pues eliminaríamos el aliciente para la inversión de capital del sector privado, aspecto clave para el desarrollo del proceso de Digitalización, pero sin duda hemos de fortalecer y poner de relieve en el debate que el *reparto de los efectos positivos del proceso no*

pueden dejar de redundar en el conjunto de la clase trabajadora por la propia necesidad que tiene el sistema productivo de trabajadores con capacidad de consumo como factor clave del crecimiento económico, y esto es algo que está en riesgo con los actuales niveles de crecimiento galopante de la precariedad en el empleo que puede ser paliada en cierto sentido por el proceso de Digitalización de la economía.

3. ¿CÓMO ACTUAMOS?

Analizado el diagnóstico respecto al reto tecnológico y el impacto en el trabajo y condiciones laborales, es hora de fijarnos objetivos, acciones.

3.1. Objetivos:

- Compromiso político y empresarial.
- Adecuación entre sistema educativo -sistema productivo.
- Inversión en I+D+I, de manera estable y no sólo ligada a proyectos finalistas.
- Anticipación al cambio en el ámbito nacional e internacional.
- Adaptación de la Negociación Colectiva, teniendo en cuenta la actividad: organización del mundo del trabajo digital, derechos sindicales, formación para el empleo, clasificación profesional, tiempo de trabajo, derechos de conciliación, etc.
- Reducir la brecha digital de género.
- Cambio de las políticas de Recursos Humanos.
- Compensación de la pérdida de trabajo con la creación de nuevos empleos y recualificación de la fuerza de trabajo existente.
- Garantizar la calidad de vida de las personas.
- Evitar la desregulación de nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo.
- Sindicalización en el nuevo marco de relaciones laborales.
- Adaptar la organización a las necesidades surgidas de la Industria 4.0.
- Garantizar derechos en la PYME y de la gran empresa.
- Evitar que la polarización de la mano de obra (muy cualificada y poco cualificada) excluya a determinado perfil de trabajadores/as.

4. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Como resumen de las actuaciones que debemos acometer en los próximos años, para dar respuesta a las necesidades relacionadas con los temas en los

que hemos debatido, podemos decir que las líneas de trabajo se deberían centrar en cuatro ámbitos fundamentales:

- Actuación Institucional, que permita conseguir la implicación de gobiernos y CC.AA en las políticas de inversiones en I+D+i, evitando que estas solo sean a resultado visto; Es necesario una apuesta solida por parte de las instituciones que se sustancie en algo que vaya más allá de declaración de intenciones.
- Colaboración interfederal, así como con las instituciones educativas, para acercar las capacitaciones profesionales a las necesidades sectoriales.
- Participación en la Negociación Colectiva, estableciendo garantías y derechos para las trabajadoras y trabajadores y mayores derechos para la Representación legal de la plantilla.
- En nuestra política de afiliación, para que la individualización de las relaciones laborales no nos golpee con fuerza y podamos diseñar estrategias afiliativas y de acción sindical que nos permitan participar y crecer en el seno de las empresas.

¿Cómo y en qué puntos debemos actuar?:

4.1. Favoreciendo la transformación de nuestras industrias:

En buscar fórmulas que potencien la inversión en I+D+I, más allá de las que se hacen con resultados contrastados previamente, ligados a una apuesta de la Administración Pública, pero también, y sobre todo, de la empresa privada mediante el diálogo social y la presión sindical mediante la movilización.

4.2. Limitando el impacto en el empleo y las condiciones de trabajo, mediante:

A. Actuaciones en el ámbito de la Formación.

A.1. Introducción de cláusulas en los Convenios Colectivos:

- Favorecer la recualificación profesional y la acreditación de la experiencia de colectivos no cualificados.
- Incidir en los planes de formación de las empresas, competencias para las comisiones de formación.
- Regular la teleformación.
- Articular mecanismos para que la PYME puedan formar también a sus trabajadores y trabajadoras.
- Recoger nuevos derechos e integrando nuevas cualificaciones digitales y tareas a la clasificación profesional.
- Ampliar derechos de información y participación, en relación con los convenios de prácticas.

- Garantizar el libre ejercicio y en igualdad de condiciones de los derechos individuales de formación.

A.2. Otras:

- Formación sindical para conocimiento del sistema de formación para el empleo y de nuestras políticas en esta materia.
- Buscar fórmulas de colaboración y participación con los agentes educativos.
- Establecer fórmulas bajo control sindical, que permitan la formación con garantías en los centros de trabajo.
- Adoptando un papel protagonista en la innovación de los Centros de Referencia Nacional.
- Establecer planes de intervención en las empresas en materia de formación:
 - Revisar y dar a conocer los Criterios para la Negociación Colectiva.
 - Determinar prioridades de actuación en materia de formación
 - Establecer objetivos sindicales sobre formación en cada empresa.
 - Vincular la formación a nuestros planes de afiliación.
 - Contar con delegados y delegadas formados para atender las necesidades de formación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.
- Establecer un mecanismo de coordinación entre la RLT de distintos centros de trabajo, responsables sectoriales, responsables de formación y CPS.

B. Incorporando a la Negociación Colectiva:

- Conocer los planes de las empresas y grupos empresariales.
- Anticipación y participación sindical en la organización del trabajo.
- Mejora de los derechos de participación, consulta e información. Desde los Comités de Empresa Europeos hasta las secciones sindicales.
- Regulación del teletrabajo, derecho a la desconexión, conocimiento del espacio de trabajo, límites horarios...
- Tiempo de trabajo: "*menos jornada para más trabajo*".
- Derechos de conciliación, enfocados hacia la corresponsabilidad.

- Incorporar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, como el exigir a proveedores que cumplan con unas normas mínimas en el servicio o actuación que presten al contratista o empresa matriz.

C. Disputa de la riqueza generada. Régimen fiscal y sistemas de cotización

No cabe duda de que un descenso de la mano de obra necesaria en este proceso de digitalización para la fabricación de productos y servicios, traerá parejo un aumento de la productividad y, por tanto, de la riqueza obtenida por las empresas. Habrá, por tanto, una disputa más allá del marco de relaciones laborales y de condiciones de trabajo, en el que debemos saber qué papel juega la fuerza del trabajo y el sindicato, redistribución, impuestos...

¿Es posible que las máquinas paguen impuestos, sustituyendo las cotizaciones de las personas? Si la mano de obra deja de ser importante en la fuerza del trabajo, o al menos pierde valor, este debe ser recuperado por otra vía (la impositiva) para poder mantener el equilibrio del ya debilitado sistema de seguridad y de bienestar social.

D. Estrategias de sindicalización en un nuevo marco de relaciones laborales:

- Utilización de las nuevas tecnologías.
- Relaciones con colectivos específicos, como el de las ingenierías.
- Acercamiento a institutos de Formación Profesional y Universidades.
- Sin abandonar el centro de trabajo, manteniendo nuestro componente sociopolítico y haciéndonos más visibles.

AFILIACIÓN MODELO ORGANIZATIVO Y COMUNICACIÓN

INTRODUCCIÓN

La fortaleza de nuestra organización radica en la capacidad que hemos de tener para organizar a los trabajadores y trabajadoras en la acción colectiva. Una mejor organización nos hace más fuertes y ese ha de ser nuestro objetivo permanente.

Hemos tenido que soportar campañas de desprestigio y reformas estructurales de carácter institucional que han intentado vaciar nuestra capacidad de intervención, acompañado todo esto de altas tasas de desempleo y precariedad que han generado dinámicas muy complejas contra las que hemos tenido que enfrentarnos.

CCOO de Industria ha tenido un mandato intenso. La fusión con Fiteqa en febrero de 2014 y la integración de Feagra en junio de 2016, ha obligado a una constante evolución y adaptación de las estructuras que conviene ajustar a realidades concretas, que permita una mejor gestión de nuestros recursos, sea más eficaz en nuestra intervención sindical y exista una mayor aproximación a las bases que conforman nuestra organización.

Para lo que pretendemos poner en el centro de nuestra actividad sindical a la afiliación como activo más importante de todos. Sin afiliación no existe ni la fuerza ni la organización, mantiene nuestra base social y nos dota de independencia.

Al mismo tiempo, pretendemos adaptarnos rápidamente a los cambios en el mundo de la comunicación, sin olvidarnos de la cercanía al trabajador y trabajadora, pero siendo conscientes de la necesidad de intensificar la utilización de las herramientas que sirvan para llegar a todos, con mensajes nítidos, claros y firmes, y hacer visible más si cabe nuestra organización.

Poco a poco la “sociedad del cambio” se asienta a nuestro alrededor de manera definitiva, mediante nuevos escenarios como la digitalización de la economía, los medios sociales y la conectividad, como paradigma de nuestra época. Es en este escenario en donde debemos encontrar un nuevo espacio central para el trabajo, como elemento vertebrador de la sociedad, a la vez que reivindicarnos la organización, como instrumento de emancipación para las personas.

Nuestra actividad, así como las políticas de comunicación que desarrollemos desde la organización, deben centrarse en estos aspectos teniendo en cuenta nuestras necesidades de crecimiento afiliativo en primer término.

POLITICAS DE AFILIACIÓN

CCOO de Industria, tras la integración de FEAGRA en el mes de julio de 2016, suma en su conjunto 230.000 afiliados/as, de las cuales 42.600 son mujeres y solo 8.700 son menores de 30 años. Muchos pueden ser los factores de decrecimiento que pueden justificar esta situación, pero no podemos quedarnos en eso, tenemos que hacer autocrítica y simplificar más los análisis. ¿Por qué no se afilian los trabajadores/as a nuestro sindicato? Solo analizando esta pregunta podemos hallar diferentes respuestas que pueden ser un indicador de donde fallamos.

Cierto es que cada día se afilian trabajadores/as, pero no menos cierto es que cada día se dan de baja trabajadores/as, que en la suma supone que las cifras resulten negativas.

Hemos de reconocer que existen manifestaciones de debilidades que son atribuibles exclusivamente a nuestra propias dinámicas: *deficiencias en la gestión; comportamientos ajenos a la ética del sindicato que, aunque mínimos, nos han hecho mucho daño; una inadecuada organización de los recursos disponibles que, además, se han reducido de manera significativa; y unas estructuras poco funcionales y operativas para responder a la fragmentación de clase.*

CCOO de Industria, ante el nuevo periodo que se inicia previo al Congreso ha situado como objetivo prioritario la afiliación, como instrumento que nos permite mantener nuestra base social y nuestra independencia económica. La organización no puede sustentarse sin afiliación, nuestros recursos propios son los que tienen que asegurar el poder trabajar sin hipotecas ante terceros, marcando nuestro perfil propio sin dependencias externas que pueden condicionar nuestra actividad.

Los debates surgidos de nuestro Comité de Secciones Sindicales, celebrado el 29 y 30 de septiembre de 2016, fijan conclusiones que deben servir de impulso para elaborar propuestas para nuestro plan de acción.

Propuestas de actuación:

- **Marcar objetivos de crecimiento afiliativo, tanto de carácter global como específico, a todas nuestras organizaciones.**
- **Tener en cuenta que las políticas afiliativas deben ser, en todo caso, asimétricas y adaptadas a la realidad de cada empresa.**
- **Dotar de recursos a los equipos de extensión en políticas afiliativas e incentivarlos, reconociendo la militancia y el trabajo realizado.**
- **Abordar con intensidad colectivos específicos como fuente por explotar de afiliación. (parados, pensionistas, técnicos, autónomos, etc.**

- **Discriminar de manera positiva entre afiliado/a no afiliado/a. Priorizar la afiliación en los candidatos de CCOO de Industria en las Elecciones Sindicales.**
- **La afiliación de mujeres y jóvenes, debe ser un objetivo estratégico para nuestra organización, para ello, nuestra acción sindical debe ir encaminada a la defensa y mejora de sus condiciones de trabajo y del principio de igualdad de trato y oportunidades, así como a la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta y nuestra organización debe favorecer su participación en CCOO de Industria.**
- **Diseñar planes de acogida de carácter global y adaptar los mismos a las necesidades territoriales, aplicándolo a los centros de trabajo.**
- **Planificar planes de formación específicos a nuestros equipos de extensión, en técnicas concretas de afiliación.**
- **Crear en los órganos de Dirección de nuestra organización secretarías específicas de afiliación.**

MODELO ORGANIZATIVO Y RECURSOS

El periodo comprendido en los últimos cuatro años ha sido muy intenso, debido a los cambios que ha operado en nuestra organización. Una fusión con Fiteqa en 2014 y una integración con Feagra en 2016. Todo ello durante una fase en la que hemos tenido que superar muchas dificultades añadidas, fundamentalmente vinculadas al ámbito de la negociación colectiva, haciendo frente a la reforma laboral e intentando no dejar a ningún trabajador ni trabajadora de nuestros sectores sin Convenio Colectivo. La nuclearización de tres organizaciones en una, ha supuesto un incremento exponencial, derivado de la suma de sectores y crecimiento de la organización a todos los niveles.

Ante ese reto hemos trabajado intensivamente para, en el menor tiempo posible, adaptarnos a cambios sobre elementos desconocidos para todos nosotros hasta el momento, modelos de organización distintos y estructura de la negociación colectiva diferentes.

En un primer término hemos abordado estos procesos desde la suma de todas las experiencias concretas y globales, que han provocado por otra parte un sobredimensionamiento de nuestras estructuras organizativas que a corto plazo era necesario pero que ya en un periodo posterior requiere una racionalización y optimización, para convertirla en estructuras más ágiles, eficaces y que den rápida respuesta a los problemas cotidianos ante los que nos enfrentamos.

Hemos pasado un período de cambios importantes, hemos situado las deficiencias y fortalezas de nuestra organización y ahora es necesario adaptarnos a un modelo que adelgace “la cabeza”, y derive gran parte de los recursos a nuestra estructura de base, que es la que requiere de máxima atención y desarrollo. Solo así podremos mantener, como manifestábamos

anteriormente, nuestra base social que es la que sustenta nuestra organización.

Propuestas

- **Revisar la composición actual de los órganos de Dirección a nivel federal, territorial, comarcal e intercomarcal, estableciendo una horquilla en función de la afiliación y el territorio. La finalidad es reducir los actuales órganos de Dirección para hacerlos más ágiles y eficaces.**

| | | |
|--|-------------------------------|--------------------|
| Comisión Ejecutiva Federal | | 15 miembros |
| Comisiones Ejecutivas territoriales | Menos de 2.000 afiliados/as | 3 a 5 miembros |
| | De 2.000 a 5.000 afiliados/as | máximo 11 miembros |
| | Más de 5.000 afiliados/as | máximo 15 miembros |
| Sindicatos provinciales comarcales e intercomarcales | Menos de 2.000 afiliados/as | 3 a 5 miembros |
| | De 2.000 a 5.000 afiliados/as | Máximo 9 miembros |
| | Más de 5.000 afiliados/as | Máximo 11 miembros |

- **Potenciar la creación de los Comités de Secciones Sindicales en aquellas federaciones donde no estén creadas, como órgano de participación, información y debate en el ámbito territorial.**
- **Reducir en un 20% los actuales Consejos, tanto federal como territoriales.**
- **Debate sobre los sindicatos provinciales, necesidad o no de mantenerlos y convertirlos en órganos funcionales, en función de su representatividad.**
- **Renovar los equipos de Dirección, garantizando un porcentaje de jóvenes en los mismos, garantizando la participación de mujeres en los equipos de Dirección.**
- **Mejorar la participación de las mujeres en los equipos de Dirección y Coordinación.**
- **Potenciar acuerdos de mancomunación interfederal o confederal en los ámbitos territoriales de nuestros equipos de extensión, que permitan una mayor proximidad y cobertura, así como colaboración ente los mismos.**
- **Reforzar nuestros puntos de atención y asesoramiento, diseñando un mapa real de nuestra actividad. Para ello, es necesario la implantación al 100% del Servicio de Atención Sindical en las empresas.**

PROPUESTA DE COMUNICACIÓN

A pesar de la proliferación de nuevos medios de comunicación digitales, la falta de pluralidad informativa se ha constituido como una realidad inmutable que debemos entender como tal para, desde ese punto, buscar nuevas orientaciones fuera de nuestra zona de confort, centrandos nuestros esfuerzos en transmitir una imagen de la organización que favorezca nuestro crecimiento de manera sostenida.

La clave para lograr nuestros objetivos en la comunicación se encuentra en la organización, homogeneización, segmentación y sincronización de la comunicación, tanto vertical como horizontal, así como la racionalización de nuestros recursos.

Debido a la complejidad y velocidad con la que evoluciona el medio, es totalmente necesaria una capacitación adecuada, en este ámbito, de las herramientas y vehículos de la comunicación, como para la construcción del mensaje. En esta materia, nuestros delegados y delegadas cuentan con un potencial de desarrollo enorme, ya que de manera natural poseen las cualidades necesarias para ello, estando en nuestra mano la posibilidad de desarrollarlas.

Propuestas

- **Para afiliados/as y delegados/as: crear canales para la participación directa así como contenidos de alto valor ideológico para combatir el discurso antisindical de los medios de comunicación.**
- **Constitución de un equipo para la orientación, priorización, segmentación y creación de contenidos, en torno a tres áreas de creación de contenidos.**
 - Gabinete de prensa. Creación de contenidos informativos en relación a la actividad sindical de actualidad.
 - Redes sociales y ciberactivistas. Creación y distribución de contenidos de actualidad así como la promoción y difusión de canales de participación.
 - Marketing. Creación de campañas de cara a las políticas de crecimiento afiliativo.
- **Reorientación audivisual, iniciando el camino para transformar el formato actual de producción de contenidos comunicativos hacia el formato audiovisual.**
- **Continuar con el proceso de digitalización de nuestras secciones sindicales, comenzando por la asignación orgánica del secretario de comunicación, responsable de la comunicación de su sección sindical, además de incluirse en el equipo de ciberactivistas.**
- **Implantación en todas las secciones sindicales de la web o el blog.**
- **Establecer un plan de capacitación para la comunicación, a nuestros cuadros sindicales en tres ámbitos: Herramientas de comunicación, construcción del mensaje y marketing y uso del lenguaje e imagen no sexista.**
- **Impulsar, desde la propia identidad, la participación activa en plataformas y movimientos sociales que puedan existir en nuestro ámbito, para favorecer la imagen de la organización mediante la actividad conjunta y compartida en ámbitos cercanos al mundo del trabajo.**