

PROPUESTA DE PONENCIA  
FEDERAL AL 4<sup>º</sup>  
CONGRESO DE CCOO  
DE INDUSTRIA



Carta de convocatoria .....	3
Propuesta de Ponencia. ....	7
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Evolución y situación actual en el ámbito sociopolítico, económico e industrial</b> .....	9
<b>Más organización desde la negociación colectiva y la participación</b> .....	11
Negociación colectiva y diálogo social, motores de cambio, claves para la igualdad .....	11
Racionalización frente a la atomización de nuestra negociación colectiva para mayor cobertura y derechos .....	12
Incrementar la presión para obtener resultados a través de la participación y organización .....	13
Prioridades en nuestra negociación .....	14
Mayor proximidad a los centros de trabajo y a las personas trabajadoras .....	17
La comunicación como parte de la negociación y acción sindical .....	17
<b>Más federación ante el cambio de modelo productivo</b> .....	18
Respuesta desde el sindicalismo internacional .....	18
De una nueva Ley de Industria y su gobernanza al Pacto de Estado .....	18
Una política industrial y sectorial fuerte .....	19
Políticas transversales en las políticas sectoriales .....	22
<b>Gente de industria. Fuerza para avanzar</b> .....	23
Potenciar la acción sindical en la empresa a través de la organización de la clase trabajadora   Potenciar la organización en la empresa a través de la acción sindical .....	23
La atención integral y la organización de la acción colectiva, claves para crecer en afiliación y representación .....	25
Estructuras que reflejan nuestros objetivos .....	27
Feminización y rejuvenecimiento de las estructuras .....	27
Trabajo específico con determinados colectivos .....	27
De la atención integral a la acción colectiva a través de la organización de nuestro activo .....	28
Reforzar el carácter sociopolítico del sindicato mediante nuestra intervención en el diálogo social sectorial .....	28
Incrementar y optimizar recursos para ponerlos donde más se necesitan .....	28
Fortalecer la coordinación entre estructuras para la extensión de la política federal .....	28



# Carta de convocatoria del 4º Congreso de Comisiones Obreras de **Industria**

**El consejo federal, reunido el 26 de junio de 2024, convoca su cuarto congreso federal para los días 22, 23 y 24 de abril de 2025, en Toledo, tras los procesos electivos de delegados y delegadas por parte de la afiliación, en el ámbito de las organizaciones federadas.**

Con esta carta queremos animar a toda la afiliación a participar en el proceso de deliberación y elección interna más importante de CCOO y que tiene como consecuencia la elección de las personas que dirigirán la organización, así como las normas internas y las líneas

de actuación sociopolítica de los siguientes cuatro años.

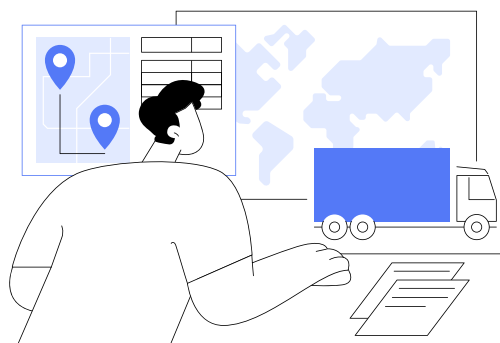
Después del verano darán comienzo las asambleas y congresos de los distintos niveles, hasta llegar al de abril. Podrás consultar las fechas de asambleas, documentos, candidaturas y normas del congreso en el apartado “4º Congreso” de <https://industria.ccoo.es/>

*Necesitamos una organización fuerte para afrontar la situación actual y futura y, para ello, es imprescindible que tú juegues un papel fundamental.*

## Exigir democracia, igualdad y progreso

La situación geopolítica actual, tanto nacional como internacional, condiciona, a veces de manera imperceptible, las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Acabamos de concluir un ciclo electoral convulso a nivel autonómico, nacional y europeo, cuya consecuencia ha sido el avance de la ultraderecha y de los partidos que legitiman sus actuaciones y su presencia en las instituciones. Sin embargo, también hemos visto cómo la movilización de la ciudadanía progresista ha dado lugar a la creación de diques de contención de esta ola reaccionaria y nada respetuosa con derechos y valores democráticos. La movilización del voto progresista en las últimas elecciones generales en nuestro país o la creación



de la coalición Frente Popular en Francia, son algunos de los ejemplos.

En los próximos años estaremos abocadas a trabajar, por un lado, por la defensa a ultranza de nuestros derechos e intereses como personas trabajadoras, ciudadanas, y por otro, por la exigencia máxima

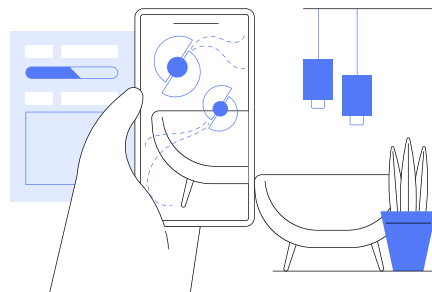
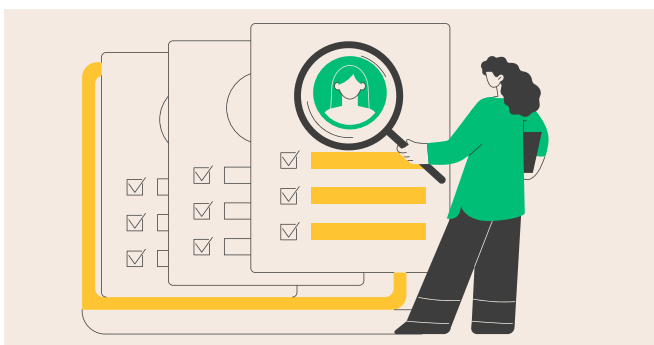
## CARTA DE CONVOCATORIA

a todas las instituciones de aquellos compromisos que conllevan crecimiento y progreso en los derechos y condiciones sociolaborales del conjunto de la ciudadanía.

Europa se enfrenta a muchos retos. La defensa ante la amenaza rusa y la guerra de Ucrania; el genocidio en Palestina y su reconocimiento como Estado; la inflación y la recuperación económica; el descontento en las zonas rurales; el cambio climático; la transición verde y la digital; la migración o las relaciones exteriores con Estados Unidos o China, serán temas fundamentales en los cinco años de legislatura del nuevo parlamento europeo.

A nivel nacional, los retos no son menores. A pesar de los buenos datos de empleo fruto de las medidas acordadas por sindicatos y patronales, aunque estas últimas no siempre han participado de los acuerdos, y el Gobierno, en materias como reforma laboral, pensiones, Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva, Salario Mínimo Interprofesional o reducción de jornada laboral (que todo apunta a que puede ser un hecho en breve), entre otros muchos otros asuntos están aún pendientes de abordarse. Entre ellos, el contrato formativo, a tiempo parcial, clave para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres- o la jubilación parcial.

Necesitamos poder exigir. Necesitamos continuar desarrollando el diálogo social pero también leyes cruciales para la ciudadanía relativas a vivienda, fiscalidad, reconocimiento del papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de nuestro país, etc.



**Nuestra gente, artífice de nuestras conquistas. Ganar densidad sindical para afrontar los retos**

La participación en la actividad sindical de las más de 220.000 personas afiliadas y más de 30.000 personas elegidas como representantes en sus centros de trabajo, es el motor de esta organización. Por eso es necesario consolidar nuestro crecimiento afiliativo y de representación.

Lo vimos el 21 de junio de 2022 con una movilización de los sectores industriales que ha permitido que estemos a las puertas de una nueva Ley de Industria casi 40 años después. Y también el 11 de abril de 2024, donde no sólo trabajadoras y trabajadores del sector agrario reivindicaron la activación del diálogo social en el sector. Muchos trabajadores y trabajadoras de distintos territorios y sectores se sumaron solidariamente a su lucha. Esa es nuestra esencia. Gracias a esa movilización, arrancamos una reunión con el ministro de Agricultura y varios compromisos en esa línea.

Pero han sido incontables las asambleas, las movilizaciones, las jornadas y otros actos -incluso a través de las “nuevas tecnologías”- donde nuestra gente siempre ha demostrado su compromiso y solidaridad por un futuro mejor para todas y todos. Nuestras conquistas en el diálogo social sectorial y en la negociación colectiva no hubieran sido posibles sin este compromiso.

CCOO de Industria somos más de 200.000 personas con nuestras exigencias, anhelos y necesida-

CARTA DE CONVOCATORIA

des, pero siempre con el objetivo del bien común. Por ello debe ser una prioridad potenciar nuestra densidad sindical. Sólo podremos hacerlo atendiendo estas exigencias, anhelos y necesidades y extendiendo nuestra capacidad de movilización, acercando los recursos que genera esta afiliación a aquellas estructuras más próximas a los problemas del día a día.

La formación sindical se consolida como una herramienta de acción sindical para el crecimiento de la organización y, por ende, favorece la fidelización de la representación de CCOO, dotándolos de herramientas para el trabajo sindical. La formación sindical debe servir para dar a conocer mejor nuestra organización y nuestros valores solidarios, siendo ello un elemento importantísimo para afiliar a nuestros delegados y delegadas.



Trabajar la atención y extensión sindical de manera integral pero diferenciada en PYMEs y secciones sindicales, como extensión del sindicato en la empresa, será crucial. Una actuación transversal, acompañada de una comunicación fiel a los principios de nuestra organización pero al servicio de nuestra gente, podría permitir el crecimiento que requiere nuestra organización para abordar los retos futuros.

**La negociación colectiva que necesitamos**

En cuanto a los convenios colectivos, aunque hemos ido firmando convenios que han recuperado parte del poder adquisitivo perdido en años anteriores y hemos recuperado las cláusulas de garan-

tía salarial que se habían perdido durante la crisis, la posición de las patronales bloqueando la negociación a expensas de la reducción de jornada, es un reflejo del modelo de negociación existente en nuestro país, en el que las patronales ven el convenio únicamente como un coste económico.

Nuestro objetivo siempre será el de fortalecer el marco de relaciones laborales, contrarrestando las estrategias empresariales con las que se pretende reducir costes laborales y externalizar los riesgos y obligaciones de las empresas.

Patronales y empresas que se cierran en banda en la negociación de materias como salud laboral, igualdad, formación o desconexión digital. Materias cruciales para los trabajadores y trabajadoras en una etapa de transformación como la actual.

Lejos estamos también de lo que este sindicato espera de los planes de igualdad. La legislación actual, que obliga al sindicato a negociar los planes de igualdad de aquellas empresas que no tienen representación, si bien es una oportunidad para organizar a la plantilla y corregir desigualdades de género en empresas desestructuradas, supone un enorme esfuerzo para nuestra organización.

La presión en la negociación es una de las herramientas máspreciadas que tenemos los sindicatos para forzar a reactivar los procesos negociadores y para intentar alcanzar los objetivos que nos hemos marcado en las asambleas. Vuelve aquí a ser imprescindible la participación, desde la creación de propuestas, a la movilización, cuando es necesario.



## CARTA DE CONVOCATORIA



Necesitamos también adaptar el mapa de negociación colectiva a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, racionalizando y ajustando su composición y estructura y haciendo el seguimiento y evaluación de los convenios y de los procesos de negociación.

**Una federación fuerte para un nuevo modelo de país donde la industria y la calidad de su empleo abanderan la transición digital-tecnológica, energética y circular que necesitamos.**

**Una federación fuerte para atajar la precariedad en los sectores que más lo necesitan.**

La competitividad de nuestra industria, la cantidad y calidad del empleo y el bienestar de nuestra sociedad requieren de unas políticas industriales que giren en torno a las personas que componen nuestros sectores. Nuestra demanda de una Ley de Industria en la que exista la gobernanza y se piense en la reindustrialización de nuestro país, requiere un Pacto de Estado, con amplio respaldo del arco parlamentario, que permita dar continuidad a las medidas que acordemos.

Los ERTES y ERES no cesan. Hay sectores que necesitan la implantación de medidas como el mecanismo RED, inmediatamente, pero también una atención permanente e integral para dar respuesta rápida a las diferentes situaciones que se puedan presentar.

Para ello, nuestra federación requiere de una estructura fuerte dedicada a vigilar el cumplimiento de la normativa nacional y europea. Una estructura capaz de analizar la situación de las diferentes cadenas de valor, con propuestas claras que permitan esta reindustrialización y donde prime el empleo de calidad y la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores y trabajadoras industriales, y no industriales -la condicionalidad social de la Política Agraria Común es crucial para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del campo-.

Necesitamos una estructura capaz de abordar los retos de una transición ecológica que no esté basada en el sálvese quien pueda con enorme impacto social. La industria sostenible del siglo XXI es lo que va a permitir reducir las desigualdades territoriales y dotar de mayores oportunidades a mujeres y a jóvenes, quienes más sufren las consecuencias de un país cuyo desarrollo económico sigue basado exclusivamente en el turismo. Por ello, seguimos trabajando en las políticas de descarbonización, pendientes de los PERTE que le afectan, como el de hidrógeno y el PERTE de descarbonización, trabajando con ministerios y empresas para conseguir la tan manida “transición energética justa”.

¡Te esperamos!



# Propuesta de Ponencia federal al 4º Congreso de CCOO de **Industria**

## 1 Introducción

- 2 Todavía en pandemia, en junio de 2021, iniciamos un nuevo mandato, enmarcado en la revolución evolutiva de aquel contexto, en el que nos habíamos enfrentado a una crisis pandémica sin precedentes que aceleró las transiciones energéticas y digitales que veníamos viviendo, y para el que esta federación apostó por “emprender una **Reevolución en marcha** en la relación con las personas trabajadoras, en las actuaciones organizativas y de acción sindical, y con propuestas para un nuevo modelo industrial a la hora de afrontar los desafíos futuros”.
- 3 Esta postcrisis trajo consecuencias y transformaciones que hoy nos sitúan ante retos y oportunidades, que abordaremos con las certezas y seguridades por lo aprendido estos años.
- 4 Parte de la **transformación de la industria global** viene de la mano de una nueva era tecnológica en la que ya no se habla de Industria 4.0. Ahora hablamos de datos, de algoritmos, de gemelos digitales en los procesos productivos, de ciberseguridad, incluso, como uno de los sectores industriales tecnológicos con más perspectivas de futuro, de trabajo en plataformas y, sin duda, de inteligencia artificial, que transformará el mundo del trabajo y, por ende, de la industria y de todos los sectores productivos.
- 5 Debemos acometer la descarbonización de la economía y de la industria, y acometer la transición justa que en nuestro entorno internacional ha sido, y sigue siendo, causante de grandes discusiones y elemento principal de las decisiones de la Comisión Europea que se trasladan a las políticas del país.
- 6 Muchas cosas han pasado en estos años y todas parecen confluir en una **crisis de los valores** que este sindicato defiende y defenderá a ultranza. Un auge belicista, con la guerra de Ucrania y la ampliación de los conflictos

## PROPUESTA DE PONENCIA

- en Medio Oriente y África, con la ocupación del Sáhara Occidental y el genocidio contra el pueblo palestino a la cabeza; avances de la ultraderecha y de las políticas contra el estado de bienestar, nacionalistas y proteccionistas, xenófobas, machistas y negacionistas con un claro riesgo de la vuelta al austericidio; invisibilización del conflicto laboral detrás de intereses economicistas, tal y como vimos con la movilización del lobby patronal del campo y su utilización por la ultraderecha; ensalzamiento del individualismo y arrinconamiento de lo colectivo, de la conciencia de clase, convirtiendo los diferentes movimientos sociales en enemigos de un falso concepto de libertad, etc.
- 7 Tenemos que combatir la ofensiva y los mensajes de odio contra los inmigrantes por parte de la ultraderecha de nuestro país.
- 8 Somos un sindicato pluriétnico y multicultural, por lo que nos debemos comprometer en luchar por la igualdad real y efectiva en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos de las personas inmigrantes.
- 9 Pero también hemos visto cómo la solidaridad, el frente común y la lucha colectiva han frenado alguno de esos avances, ha permitido un gobierno progresista en nuestro país, la contención de la extrema derecha en Francia o Reino Unido o grandes éxitos en nuestro país en el marco de la negociación colectiva, con las movilizaciones del metal o manipulado, por ejemplo, o diálogo social, como los acuerdos en pensiones, las subidas del Salario Mínimo Interprofesional, la ley para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la reforma laboral o la histórica reducción de jornada, en negociación a fecha de la aprobación de este documento.
- 10 Si queremos reforzar la identidad de clase, situar la clave laboral del conflicto en primer plano, la coordinación entre estructuras y la formación sindical y comunicación, deben ser estrategias fundamentales y transversales en nuestra organización.
- 11 Damos por superados ya los distintos procesos de integración federal que han permitido una mejor gestión de nuestros recursos, mayor eficacia en nuestra intervención sindical y mayor aproximación a las bases.
- 12 Para este 4º Congreso proponemos **ganar densidad sindical para fortalecer nuestra organización y afrontar los retos que tenemos por delante**. Sólo a través de la movilización en torno a la negociación colectiva y la defensa de un empleo de calidad y con derechos, será viable reforzar la estrategia del sindicalismo confederal y de clase.
- 13 **Este sindicato necesita una federación fuerte para un nuevo modelo de país donde la industria y la calidad de su empleo abandonen la transición digital-tecnológica, energética y circular que necesitamos. Una federación fuerte, también, para atajar la precariedad en los sectores que más lo necesitan.**

**Gente de industria. Fuerza para avanzar**

**CCOO de Industria.**

**Nuevos retos, misma lucha**



## PROPUESTA DE PONENCIA

14 **Evolución y situación actual en el ámbito sociopolítico, económico e industrial**15 **De la incertidumbre post pandemia a los retos actuales**

16 Si algo nos ha acompañado durante este período ha sido la incertidumbre. Tras la pandemia, el creciente aumento de los precios de la energía ante la fuerte demanda provocó la subida en cadena del precio de todos los productos de consumo, con un gran impacto en la alimentación. En 2022 la guerra en Ucrania agravó la situación disparándose el precio del gas y de la electricidad. A esto hay que añadir la escasez de algunas materias primas que provocaron situaciones de falta de abastecimiento en muchas empresas de nuestros sectores y la negociación de ERTES para salvar el empleo.

17 La negociación colectiva se vio fuertemente afectada cuando empezábamos a recuperar los procesos de negociación paralizados durante la crisis del covid-19. El IV AENC terminó su vigencia en 2020 y no se volvió a renovar hasta mayo de 2023 debido a la negativa de las organizaciones patronales a firmar cláusulas de revisión que permitieran la recuperación del poder adquisitivo. La pérdida en estos años fue superior al 6%. Se produjo un bloqueo de los convenios colectivos que provocó situaciones de fuerte conflictividad. Muestra de ello son las movilizaciones y huelgas en el sector del metal en 2022 y las realizadas en la industria del pescado, gracias a las cuales se firmaron convenios en los que trabajadores y trabajadoras recuperaron parte del poder adquisitivo perdido y las cláusulas de revisión salarial.

18 Estas luchas encabezadas por CCOO de Industria fueron una importante palanca para que se firmara el V AENC. Un acuerdo que

desbloqueó los convenios colectivos incorporando cláusulas de revisión salarial perdidas durante la crisis económica anterior y con subidas salariales en torno, o por encima, del IPC.

19 La industria en Europa no ha sido ajena a este contexto. Las respuestas europeas, desde la pandemia hasta hoy, han sido diferentes a las soluciones austerizadas de las crisis de 2008-2012. Europa pareció entender que las miserias que se nos vieron en la pandemia tenían mucho que ver con las políticas, sólo, de crecimiento financiero y con criterios cortoplacistas, sin soporte de políticas para una necesaria autonomía estratégica, sin apenas soberanía industrial. España, aún más impactada por esta falta de soberanía industrial que otros países de nuestro entorno, que trajo una deslocalización de una parte de nuestra industria muy importante y negativa para el país, necesitaba otro enfoque para superar las consecuencias de la crisis iniciada en 2020 y que aún perdura.

20 Estas medidas, como son los fondos Next Generation, que demandaremos se prorroguen en el tiempo más allá del 2026, son la clave para acompañar a los sectores tradicionales en el cambio de modelo productivo.



## PROPUESTA DE PONENCIA

21 La guerra comercial EEUU-China, que incluye aranceles a las importaciones, también en Europa, evidencia otro elemento que no podemos obviar. Esta guerra por la hegemonía tecnológica, sitúa a **Europa y a España en una posición en la que debe definirse y apostar por competir creciendo industrialmente, invirtiendo en desarrollo y tecnología y ganando en autonomía y soberanía industrial.**

22 Hay que considerar la competencia entre los diferentes países de la UE, y ahora con el norte de África, fomentada por las multinacionales en su interno, que, al poder producir según sus intereses, en uno u otro país, según decisiones tomadas en las sedes o centros de decisión de dichas multinacionales, abre una lucha por las producciones que también debilita la industria de nuestro país.

23 Desde las normativas de descarbonización que hacen que las renovables deban ocupar un papel fundamental, la implantación del vehículo descarbonizado como el eléctrico o con combustibles cero emisiones u otro tipo de energías alternativas en desarrollo como el hidrógeno y la electromovilidad, no solo de personas en vehículos sino también de mercancías, junto con la transformación de la industria aeroespacial y ferroviaria, las inversiones en defensa, la implantación de unas

tecnologías en las que Europa no tiene liderazgo, y la evolución de sectores primarios, se constituye **un panorama industrial que exige, sin duda, de una política industrial europea sólida** que permita desarrollar las economías de los países en un entorno global de cambios. En él, China ya no es un fabricante de copias de baja calidad, sino un competidor en todos estos mercados y sectores.

24 La inteligencia artificial ya está siendo regulada en Europa y esta normativa pronto se implementará en España. Elementos clave como los gemelos digitales están revolucionando la optimización de modelos y procesos productivos, así como el estudio de materiales y el crecimiento exponencial de la ciberseguridad. Esta revolución transformará el mundo del trabajo de manera transversal y a la vez que traerá grandes oportunidades, no estará exenta de múltiples retos y desafíos para las personas trabajadoras. Además, también existe el riesgo de que se amplíen las brechas generacionales y de género. Por ello, la igualdad debe ser un pilar fundamental en la construcción de nuestras políticas sectoriales. **La revolución tecnológica debe ser inclusiva y equitativa.**

25 Aunque ante cada contexto se nos abren nuevos retos, la manera de afrontarlos sólo tiene un camino, una **acción sindical combativa, propositiva, basada en un sindicalismo internacionalista, y a la vez de proximidad, y en la articulación de mecanismos que permitan no sólo atender y dar soluciones y respuestas a nuestro activo, también permitir su autoorganización y la solución del conflicto, a través de su participación en la negociación y movilización y la globalidad de los acuerdos ante la globalización económica.**

26 En conclusión, **recuperar el conflicto capital trabajo, como mecanismo de la recuperación de la identidad de clase.**



27 **Más organización desde la negociación colectiva y la participación**

28 **Negociación colectiva y diálogo social, motores de cambio, claves para la igualdad**

29 **La negociación colectiva es el centro de nuestra acción sindical** y puede ser una herramienta, no sólo para mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras con la regulación de sus salarios, tiempos y organización de trabajo, contratación estable, posibilidad de trabajar en igualdad y con derecho a la salud, etc., sino que nos permite organizar a la clase trabajadora en torno a los distintos acuerdos que negociamos, a su convenio colectivo, a sus condiciones de vida y trabajo, y de los que tienen que ser partícipes en todo momento.

30 Las condiciones de mejora que provoca la negociación colectiva suelen tener un **efecto impulsor** de la normativa laboral, a veces corrector, y en ocasiones, también impulsor del diálogo social. Pero para determinados ámbitos de negociación, que suelen ser los más precarios o con menor correlación de fuerzas, los resultados del diálogo social también influyen directamente en nuestras estrategias y resultados de la negociación.

31 Un ejemplo de esa interconexión es la situación de la *reducción de jornada*. Reivindicación histórica de nuestro sindicato, cientos de convenios han mejorado una regulación obsoleta, permitiendo ser la referencia para una negociación en el marco del diálogo social que permitirá reducir la jornada de las 40 a 37,5 horas semanales. La situación de esta negociación también está provocando el bloqueo de la negociación de varios de nuestros convenios, ya que las patronales pretenden amortizar el impacto de esa reducción de jornada por la vía de la congelación o moderación salarial.

32 El incremento del salario mínimo interprofesional también ha tenido su efecto en los sectores más precarios, que suelen ser los más feminizados. A pesar de que nuestra intención es llevar a tablas esta cantidad, hemos tenido dificultades en algunos convenios por la negativa de la patronal, también por su intención de compensar y absorber de otros conceptos para llegar al SMI. Otro efecto ha sido el solapamiento de muchas categorías profesionales que han pasado a tener el mismo salario.

33 Si bien en materia de igualdad y derechos de las personas LGTBI se estaban produciendo avances en las negociaciones de convenios y acuerdos, con la *Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, que obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a adoptar medidas concretas, implica la apertura de todos los convenios, además de incorporar un protocolo contra el acoso de personas LGTBI.

34 Apuesta clara de nuestra organización como herramienta de la negociación colectiva fundamental para la eliminación de desigualdades, en 2021 empezó la obligatoriedad de la implantación de *planes de igualdad* en las empresas de 50 o más personas trabajadoras,



## PROPUESTA DE PONENCIA

abriéndose miles de procesos de negociación que, con sinceridad, nos han desbordado a pesar de dedicar recursos y formar a sindicalistas de diferentes áreas y responsabilidades para poder abordar la negociación de manera transversal.

### 35 **Racionalización frente a la atomización de nuestra negociación colectiva para mayor cobertura y derechos**

36 Contamos con más de cuatrocientos convenios colectivos sectoriales, la inmensa mayoría provinciales, y alrededor de dos mil quinientos de ámbito de empresa. Existen enormes diferencias entre los mismos, relacionadas con la cobertura y la densidad sindical, factores que van condicionando y ahondando en las diferentes condiciones de trabajo.

37 Esta dispersión tiene su explicación en el origen de cada sector, siendo determinante cómo las patronales sectoriales y las organizaciones sindicales de rama afrontaron en su momento la sustitución de las ordenanzas laborales heredadas del franquismo.

38 Lo que es evidente es que en nuestra federación tenemos una estructura muy heterogénea, donde se produce una paradoja, y es

que, **a pesar de tener un número excesivo de convenios colectivos, muchos de los cuales afectan a escasas personas, seguimos teniendo un problema de cobertura de vacíos**, ya que hay empresas, actividades económicas e incluso subsectores donde no existe un convenio sectorial de referencia.

39 Tras la modificación unilateral del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin contar con sindicatos ni organizaciones empresariales, fruto del acuerdo de investidura entre PSOE y PNV, se abre la puerta a la voluntad de las partes a potenciar o no los convenios de ámbito autonómico. Desde una reflexión basada en la solidaridad y en el mundo del trabajo, debemos **potenciar los ámbitos autonómicos como una herramienta para la racionalización de la negociación colectiva** allí donde se considere y sea posible. Empezando, prioritariamente, por donde haya vacíos de cobertura o existan convenios provinciales de determinados sectores o subsectores con apenas volumen de personas trabajadoras afectadas y escasa correlación de fuerzas. Y esta apuesta no puede suponer descabezar o destruir unidades de negociación potentes con densidad sindical y contenidos razonables que nos han ido permitiendo mejorar las condiciones de vida de la gente y a la vez reforzarnos como organización sindical.

40 También debemos afrontar cómo acabamos con la atomización de nuestra negociación colectiva en algunos sectores, principalmente en el de la alimentación. El objetivo sería la **agrupación de actividades relacionadas en un único convenio colectivo, y comprometer la interlocución de las organizaciones patronales.**

41 Para reflexionar sobre esta estrategia y decidir cómo hacer frente a este desafío realizaremos **durante el primer año de mandato una conferencia** donde analizaremos el mapa de



negociación colectiva sectorial y marcaremos las propuestas a poner en marcha.

42 **Incrementar la presión para obtener resultados a través de la participación y organización**

43 La negociación colectiva es el resultado de la confrontación de los intereses de la clase obrera con los intereses del capital. Existe negociación colectiva porque hay acción organizada de los trabajadores y trabajadoras.

44 CCOO de Industria entendemos la negociación colectiva como una institución fundamental en tres sentidos: la conquista de derechos, como instrumento de organización obrera con perspectiva de clase para ganar densidad sindical y como un factor vertebrador de la democracia por su aportación permanente en la construcción del contrato social de la ciudadanía del siglo XXI.

45 Cada año hemos abordado los procesos de negociación habiendo hecho un trabajo previo de elaboración de criterios y objetivos federales comunes, que han permitido una mejor coordinación en los distintos ámbitos de negociación con plataformas comunes.

46 Sin embargo, demasiados convenios colectivos siguen pendientes, ya que no se han podido renovar ante las posiciones irresponsables e intransigentes de muchas patronales, especialmente del campo, pero también de otros sectores como el de la alimentación. En otras ocasiones, nos encontramos ante la imposibilidad de renovar convenios colectivos, normalmente con afectación a pocas personas ante la falta de contraparte. Debemos ver cada caso, implicar a CEOE y CEPYME en la negociación de estos convenios y, si es posible, integrar sus actividades en ámbitos funcionales de otros convenios colectivos que pudieran serles de aplicación.



47 Por otra parte, aunque se han ido dando pasos muy importantes en la participación de nuestro activo sindical en todo el proceso de negociación, favoreciendo la participación de la afiliación, principalmente, las nuevas iniciativas no se han estandarizado.

48 Nuestro objetivo es **mejorar todos los procesos de participación y sistematizar procedimientos para garantizar que en todos los convenios colectivos tengamos canales de comunicación con nuestra afiliación, pero también con el resto de personas trabajadoras**. Dar participación desde la elaboración de las propuestas que tienen que dar respuesta a sus necesidades, hacer asambleas durante todo el proceso negociador, debatir los posibles acuerdos, participar en la toma de decisiones y sobre todo mantener la vinculación durante toda la vigencia del convenio dando soluciones a los problemas que puedan surgir en su aplicación y viendo los cambios que hay que reivindicar para la siguiente negociación. **La participación debe ser una seña de identidad de nuestra federación.**

## PROPUESTA DE PONENCIA

49 **Prioridades en nuestra negociación**

50 Tras estos años de pérdida del poder adquisitivo, las **subidas salariales** por encima del IPC deben ser una prioridad, así como la recuperación de **cláusulas de revisión salarial**. Tenemos que prestar especial atención a los sectores más precarios, con sueldos más bajos, que al ser en su mayor parte sectores feminizados, nos permitan ir cerrando la brecha salarial.

51 La **reducción de la jornada laboral**, aún siendo importante, debemos seguir teniendo el objetivo de bajarla aún más en nuestros convenios, para alcanzar las 32 horas semanales sin contrapartidas en el salario, en el aumento de horas extraordinarias o favoreciendo las jornadas irregulares.

52 Es necesario reforzar las **materias transversales**, llevar propuestas comunes a las mesas de negociación, elaborar de forma conjunta los criterios de negociación colectiva.

53 Queremos un **empleo estable y de calidad**. Los convenios colectivos tienen que priorizar la contratación indefinida a tiempo completo. Es importante regular el contrato fijo discontinuo en nuestros convenios dotándolo de derechos que mejoren la ley y definiendo la causa para su realización.

54 Debemos seguir apostando por **medidas que rejuvenezcan las plantillas**. Una herramienta que ha sido muy eficaz para ello es el contrato de relevo, debiendo incorporarse como derecho subjetivo en los convenios colectivos.

55 La **salud laboral** debe ser clave en nuestras plataformas y en el esfuerzo que pongamos en la negociación. 721 personas perdieron la vida en el trabajo en 2023, es un dato insostenible que requiere mayor firmeza y más derechos para la población trabajadora, abordando especialmente el afloramiento de las enfermedades profesionales con objeto de establecer medidas preventivas.

56 Debemos ubicar las causas de la siniestralidad laboral, tener más poder de intervención en el sistema de prevención de las empresas, reducir la precariedad laboral, causa de muchos accidentes de trabajo, y detectar riesgos vinculados a la organización del trabajo evaluando los riesgos psicosociales.

57 Debemos exigir la figura del delegado o delegada sectorial con capacidad de intervención en empresas sin RLPT, así como el refuerzo de la Inspección de Trabajo con los recursos necesarios para una labor real de control.

58 Es necesario denunciar las prácticas inadecuadas de los organismos autonómicos de evaluaciones médicas, así como exigir cambios legales en la normativa laboral que regulen de manera más estricta los servicios de prevención de las empresas con un mayor control público de su actividad. De la misma manera, es necesario limitar las competencias de las mutuas en la determinación inicial de las contingencias, retornando el seguimiento de las bajas comunes y otras prestaciones al sistema público. Debemos marcarnos como objetivo la codecisión en la elección de la mutua y reforzar la presencia y control público de sus actuaciones.



## PROPUESTA DE PONENCIA

- 59 Los efectos del cambio climático en el trabajo son ya una realidad, a la que hay que hacer frente. Debemos abordar el estrés térmico al que están sometidas cada vez un mayor número de personas trabajadoras.
- 60 En **igualdad** tenemos que seguir reforzando nuestra participación en los planes de igualdad. En esta negociación se analiza todo lo relativo a la clasificación profesional y a la obligación de transparencia en materia retributiva y podemos utilizarlo como palanca para trabajar sindicalmente los principios de igual retribución para puestos de igual valor. Tenemos que extender la formación en valoración de puestos de trabajo que ya empezamos en este mandato.
- 61 Nuestra representación tiene que involucrarse en la negociación y seguimiento de sus planes, para que el resto de estructuras puedan cubrir la negociación de aquellos planes donde no hay capacidad de negociación o representación para facilitar, a su vez, la promoción de elecciones sindicales.
- 62 En esta etapa de seguimiento de planes deberemos también incluir objetivos de actuación sindical generales para aquellos planes que han sido registrados sin nuestro acuerdo.
- 63 Debemos estructurar una estrategia sindical para evaluar los efectos reales de los planes de igualdad negociados y en vigor, haciendo un seguimiento permanente de la ejecución de las medidas acordadas y sus efectos en la mejora de la igualdad de las empresas. Superada la fase de los empresarios y empresarias de acordar planes, su intención no es aplicarlos, sino utilizarlos para poder seguir compitiendo en el mercado.
- 64 En materia de igualdad debemos abordar una política más amplia incorporando temas como la corresponsabilidad, la lucha contra la brecha salarial o la salud laboral con perspectiva de género.
- 65 Debemos seguir incorporando mujeres a las mesas de negociación con el objetivo de la paridad.
- 66 Deberemos introducir también en todos los convenios colectivos protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 67 **La acción sindical y la negociación colectiva como garantía de la diversidad sexual.** El cambio normativo por el que los convenios colectivos deben adoptar protocolos que luchen contra la LGTBifobia y medidas que garanticen los derechos de las personas LGTBI hace necesaria la formación de nuestro activo sindical en esta materia. Deberemos organizar cursos y jornadas para que estas medidas sean efectivas y nuestros centros de trabajo sean lugares seguros y sin discriminación.
- 68 En materia de formación para el empleo, necesitamos reforzar la participación sindical en los **planes de formación de las empresas**. Para ello tenemos que dar formación y asesoramiento a nuestras secciones sindicales. Es necesario crear comisiones paritarias de formación en los convenios y ampliar nuestras competencias.



## PROPUESTA DE PONENCIA

- 69 La **organización del trabajo** no puede ser una materia exclusiva de las empresas, tenemos que aumentar nuestra participación sindical, y a su vez, trabajarla con perspectiva de género, teniendo en cuenta las posibles segregaciones que se realizan y dividen la actividad bajo estereotipos sociales y laborales carentes de valor objetivo e igualitario. Hay que continuar con el trabajo empezado en este mandato, dando herramientas a nuestras delegadas y delegados con formación en métodos y tiempos, en valoración de puestos de trabajo. Tenemos que mejorar nuestros derechos de participación en el uso de la inteligencia artificial y de los algoritmos. Las empresas lo están implantando de forma unilateral, lo que conlleva mayor riesgo de pérdida de control de las condiciones de trabajo, así como la aparición de sesgos, sobre todo de género.
- 70 Sin **juventud** no hay futuro. Necesitamos la implicación de las personas jóvenes y para ello debemos abrir espacios de participación desde los centros de trabajo. Necesitamos que se presenten como candidatos y candidatas en las elecciones sindicales, que participen en los procesos de negociación de su empresa y sectoriales y se afilien a CCOO, el sindicato que mejor va a representar y defender sus intereses. También tenemos que facilitar su integración en nuestros sectores con cláusulas en los convenios colectivos que hagan posible que tras los contratos de formación puedan quedarse con contrato indefinido o a través de los contratos de relevo, poniendo un límite de edad para la persona relevista.
- 71 Es evidente la precariedad que sufre la juventud española, también en los sectores de nuestro ámbito. A pesar de haberse reducido las diferencias a raíz de la reforma laboral y de la aplicación del salario mínimo interprofesional, entre otros logros del diálogo social, el subempleo, la temporalidad y la brecha salarial que sufre la juventud española es injustificada. Una precariedad que se agrava en el caso de las mujeres.
- 72 Sabemos que la precariedad se arrastra desde antes de entrar en el mercado de trabajo. Por eso es importantísimo garantizar un marco de prácticas no laborales digno, para poder evitar que se haga una mala utilización de las mismas, ya que, en muchos casos, se utilizan para sustituir puestos estructurales de las empresas.
- 73 Para superar estas desigualdades se ha de hacer un trabajo transversal desde diferentes ámbitos, como el diálogo social, acordando modificaciones legislativas que se encaminen a eliminar las desigualdades de todo tipo, en la negociación colectiva, incorporando medidas que sigan reduciendo la temporalidad, las inadecuadas valoraciones de puestos de trabajo y clasificaciones profesionales o la brecha salarial, de género y por edad. Las dobles escalas salariales sin justificación y perpetuadas en el tiempo son una realidad, todavía hoy.
- 74 Otra de nuestras propiedades en materia de negociación colectiva, son los y las trabajadoras de las agencias públicas. En la actualidad, las agencias públicas de CCOO de Industria se encuentran con dificultades en la negociación colectiva de sus convenios y planes de igualdad, problemas de estabilidad en el empleo, problemas de salud laboral (reconocimiento enfermedades profesionales, protecciones sustancias cancerígenas, inaplicación de coeficientes reductores). Esta situación nos llevará en este mandato a seguir reivindicando la negociación y aplicación del convenio del sector a las personas trabajadoras, exigiendo estabilidad en el empleo y condiciones dignas de trabajo, cumpliendo la reglamentación en materias de seguridad y



## PROPUESTA DE PONENCIA

salud laboral, con el fin de evitar la precarización del empleo en el sector público.

75 **Mayor proximidad a los centros de trabajo y a las personas trabajadoras**

76 **El fortalecimiento organizativo, la coordinación entre estructuras y la formación sindical**, son las mejores herramientas para garantizar una atención sindical extensa y de calidad.

77 Tenemos que reforzar nuestra **red de atención y asesoramiento sindical**, utilizando todas las herramientas y técnicas a nuestro alcance, dando formación a nuestras estructuras para prestar un mejor acompañamiento a delegados y delegadas, pero también **formación** a estos delegados y delegadas, y a nuestra afiliación. No sólo para mejorar la atención, sino para mejorar la capacidad de actuación de nuestro gabinete jurídico, garantizando que sólo le lleguen asuntos cuando sea necesaria su intervención.

78 Esta **coordinación de las asesorías** tiene que ampliarse a los **servicios jurídicos**, que deben estar a disposición de la acción sindical de las federaciones, tanto para el asesoramiento técnico sindical como para la toma de decisiones estratégicas.

79 **La comunicación como parte de la negociación y acción sindical**

80 Situar prioridades como la proximidad, presión, participación o coordinación, entre otras, requiere de una apuesta clara por la comunicación, tanto interna como externa en el conjunto de nuestra organización.

81 Extender nuestro mensaje para ganar la batalla del relato, articular fórmulas de organización y participación en el conflicto y la ne-

gociación requiere de recursos, herramientas y, sobre todo, la convicción del conjunto de las estructuras de la **comunicación como una parte más del proceso**.

82 Nuestra organización no se puede permitir una comunicación a diferentes velocidades.

83 Establecer flujos de comunicación interna que permita hacer fluir rápidamente la información y cómo se va a transmitir, procedimientos de comunicación externa y refuerzo entre estructuras, formación a distintos niveles en la comunicación, análisis y apuestas por las redes sociales, sobre todo, aquellas donde encontramos al público más joven, herramientas de participación y elementos que permitan dar un salto de calidad en los contenidos de nuestra comunicación, tanto por lo que se dice por cómo se dice, con un lenguaje idóneo a cada persona -para lo que será muy importante la actualización y explotación de nuestras bases de datos-, será lo que nos debe guiar en el próximo mandato.



## PROPUESTA DE PONENCIA

84 **Más federación ante el cambio de modelo productivo**85 **Respuesta desde el sindicalismo internacional**

86 La respuesta del sindicalismo internacional en el que participa activamente CCOO de Industria está inequívocamente alineada con la necesidad de fortalecer la industria, fortalecer la democracia y los mecanismos de gobernanza de las normas europeas. La Unión Europea y el sindicalismo internacional **deben jugar un papel fundamental para desarrollar políticas industriales que garanticen su soberanía industrial, el acceso a las materias primas, la competitividad, empleos de calidad y el estado del bienestar en Europa**. Resulta esencial promover un entorno favorable a la cooperación entre empresas y su crecimiento, sin perder de vista, entre otras cuestiones, un mejor aprovechamiento del potencial industrial y las oportunidades de las políticas de innovación, de investigación y de desarrollo tecnológico, sumado a la formación y la capacitación de las personas en un entorno cambiante.

87 Tanto la “Ley sobre la industria de cero emisiones netas”, como la “Ley de materias primas fundamentales”, son cuestiones fundamentales para el desarrollo industrial sostenible que reivindicamos.

88 Es necesario reclamar una **coordinación**, además de la necesaria **participación** en el ámbito nacional, en el **desarrollo de los planes nacionales integrados de energía y clima (PNIEC)** de los estados miembros, y que desde el sindicalismo internacional se debe incidir en buscar esa coordinación y posiciones comunes para que las políticas de los estados miembros vayan alineadas y sean homogéneas.

89 La **participación sectorial** en el diálogo social y sectorial europeo es fundamental y por ello la necesidad de aunar en un espacio las políticas internacionales y sectoriales.

90 Es imprescindible desarrollar esta política internacional desde el **trabajo con los comités de empresa europeos**, formando a las personas de CCOO que los integran para hacer de ellos espacios de información y consulta aún más eficaces en la obtención de nuestros objetivos.

91 **De una nueva Ley de Industria y su gobernanza al Pacto de Estado**

92 Seguimos trabajando para que la ley vaya acompañada y respaldada de un Pacto por la Industria, este será uno de los objetivos de la federación, como lo viene siendo en los últimos años.

93 En la **gobernanza de la ley** hemos de seguir defendiendo un mecanismo que nos otorgue el espacio en el diálogo social sectorial industrial que demandamos, para no ser diluidos en otros espacios consultivos, y que nos permita participar en los ejes troncales



que tiene el anteproyecto, que son la elaboración de la **Estrategia Española de Industria y Autonomía Estratégica** y el **Plan Estatal de Industria y Autonomía Estratégica**, que una vez elaborados, se nutrirán de las herramientas desarrolladas en la Ley que está en trámite, y tendrán una vigencia hasta 2030 y 2027 respectivamente.

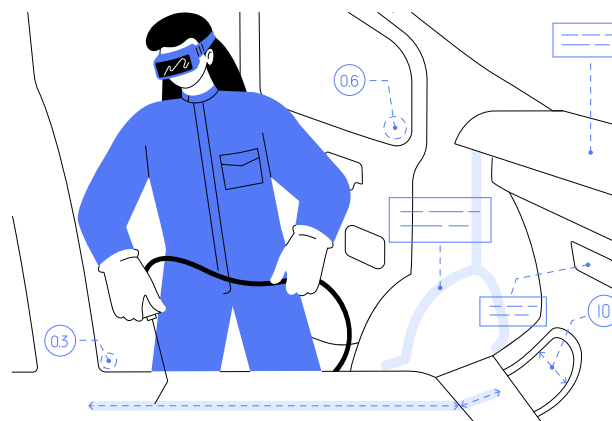
## 94 Una política industrial y sectorial fuerte

### 95 Ordenación sectorial. De la cadena de valor a los sectores estratégicos

96 Más allá de que exista una nueva Ley de Industria y Autonomía Estratégica, las competencias en materia de industria están en las comunidades autónomas. Se hace necesario, por tanto, **coordinar las necesidades de las empresas que se ven y analizan en las coordinadoras sectoriales con las necesidades de la industria en los ámbitos de las federaciones de nacionalidad y región**. Para ello, es necesario organizarnos alrededor de los sectores estratégicos de producción, con perspectiva medioambiental y sostenible sin perder la mirada sobre el empleo, con perspectiva internacional, y desde el trabajo coordinado desde el centro de trabajo hasta el resto de estructuras, en aplicación de la política federal en materia de modelo productivo y desarrollo sectorial.

97 Debemos también buscar una ordenación eficaz de nuestros sectores, acorde con los espacios sectoriales que tanto la UE como el Gobierno están considerando como estratégicos, por la necesidad de inversiones en algunos de ellos, o por la necesidad de caminar hacia una mayor autonomía industrial y estratégica.

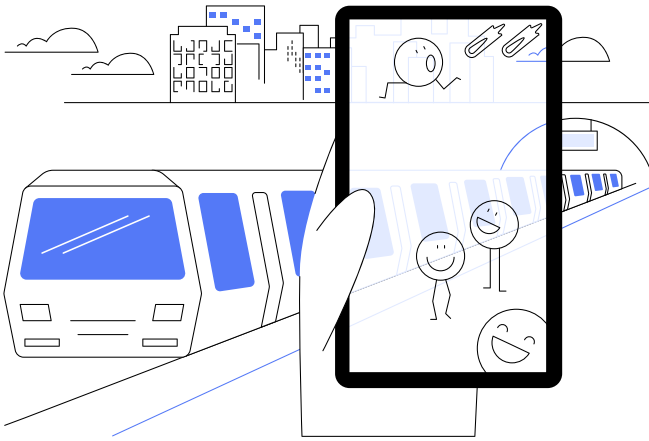
98 Sectorialmente, tendremos que poner el foco en las necesidades de nuestra industria y en la evolución de nuestros sectores, vigilando



la evolución de las energías renovables dentro del **sector energético**, el cumplimiento del PNIEC y el desarrollo de las medidas acordadas en el mismo, como en los planes de cierres de las térmicas en materia de empleo y de empleo femenino potenciando los planes de transición justa. En el ámbito energético puede haber una evolución del hidrógeno verde si se desarrollan capacidades para almacenarlo que afectaría notablemente a industrias y sectores, en especial a la electrificación ferroviaria en media y corta distancia, y al transporte por carretera, y a la industria manufacturera en general.

99 Vemos cómo la **movilidad** se convertirá en una actividad estratégica, a través de la evolución del sector ferroviario, pero también del sector naval y su modernización y adaptación de este también a la evolución del sector eólico marino. Y, sin duda, hemos de poner foco y recursos en la gestión sectorial y en el desarrollo de propuestas en el sector del auto. Necesitamos una estrategia energética, industrial y de movilidad clara, real, consensuada y estable en España para garantizar la certeza que necesitan los planes industriales que estamos exigiendo a las empresas. Las

## PROPUESTA DE PONENCIA



elecciones europeas con un cuestionamiento del lobby patronal y la ultraderecha de la agenda de descarbonización provocando una reacción de la comisión suavizando exigencias, la paralización de proyectos como la planta de reciclaje de baterías de Basf en Tarragona, el modelo eléctrico de Ford o la dimisión del presidente de ANFAC por la “falta del compromiso del Gobierno” en el despliegue de las renovables, son muestra de ello.

100 Más allá de si las normas sobre emisiones netas cero se relajan o se aceleran, parece evidenciarse que vamos a una movilidad eléctrica en el sector del auto, a pesar de que en los últimos meses y semanas se están produciendo acontecimientos y decisiones que apuntan a una ralentización de las previsiones de implantación de la movilidad eléctrica, sobre todo, en lo referente al vehículo eléctrico. Por ello, y sin perder de vista que hoy este sector pesa un 9% en el PIB español, debemos apostar a través del diálogo social y de la movilización, si es preciso, para que se transite a esa electrificación con las herramientas que el gobierno dispone y pediremos articule: PERTE VEC, Mecanismo RED y más diálogo a través de la mesa del auto (poco uti-

lizada en estos años) y de los mecanismos de gobernanza de la Ley de Industria; sin dejar de lado, por supuesto, la posible convivencia de fabricación de modelos híbridos, o el impulso de fabricación de vehículos con combustibles de emisiones netas cero o bajas emisiones, y cómo no, buscando el desarrollo en inversión e implantación de tecnologías descarbonizadas alternativas también al vehículo eléctrico, como el hidrógeno.

101 El sector **aeroespacial y la defensa** serán estratégicos en la evolución de las políticas industriales en toda Europa y en el mundo, debido a la realidad geopolítica actual, y España ocupa posiciones muy importantes en cuanto a tamaño, capacidad de fabricación, implantación de empresas y volumen de exportación. Por ello, haremos un seguimiento importante de estas actividades y de la construcción de las propuestas sindicales en ellos.

102 El **sector siderometalúrgico** es, sin duda, una de las actividades estratégicas para el desarrollo del país, con una importancia en algunas zonas geográficas vital. Está viviendo y sufriendo una transformación que va más allá del precio de la energía, por su condición de electrointensivo en su mayoría. Está claramente afectado por una transformación hacia la sostenibilidad que debemos vigilar. Energía, materias primas, y sostenibilidad y medio ambiente son claves que debemos trabajar en este sector.

103 El **campo y la industria alimentaria** deben tener un espacio de análisis sectorial compartido, sin olvidar que en la actividad agraria se concentra una mayor precarización, en un porcentaje muy alto de mujeres e inmigrantes. Sin embargo, las empresas de la industria alimentaria tampoco están lejos de esta situación, como podemos ver en la industria cárnica o la de conservas vegetales y de pescado, por poner unos ejemplos.

## PROPUESTA DE PONENCIA

104 La soberanía alimentaria desde la visión de país, de industria y de derechos de la ciudadanía, debe estar presente en la construcción de nuestras propuestas. Por ello, el trabajo en estas actividades estratégicas y primarias para el país debe alinearse, para lograr mejorar mediante políticas sectoriales mejorar la vida de las personas como objetivo prioritario del sindicato.

105 La actividad en la industria alimentaria y en el campo, así como la construcción de nuestras propuestas deberán analizar la afectación de la transición digital y ecológica en ellas, ya que este sector estratégico estará condicionado por las normativas de sostenibilidad, economía circular y por cómo le afecten dichas transiciones en el desarrollo de las nuevas formas de producir y transformar alimentos.

106 En esta misma línea de análisis y construcción de propuestas debemos trabajar en otro de los espacios estratégicos de la industria española, reforzando la coordinación con las federaciones, el sector **químico-farmacéutico**. Otro de los sectores, junto al de la alimentación y el auto, que forman una parte fundamental de ese casi 16% del PIB que pesa la industria en nuestro país. Sector con un volumen de empleo importante y en el que la transición energética y digital también nos debe hacer estar alerta y con actitud propositiva y de anticipación a los cambios.

107 **El textil** ocupará una posición relevante en la construcción de políticas sectoriales. Por su necesidad, también, de adaptarse medioambientalmente a la realidad actual, consumo de agua, etc., deberemos trabajar en el espacio de la sostenibilidad, siendo conscientes de su feminización. Sector, por tanto, que hemos de construir pensando en la mejora de condiciones de trabajo de las mujeres del sector si queremos construir una industria,



de verdad, igualitaria y de futuro y que no deje a nadie atrás.

108 En el ámbito sectorial de las empresas de servicios industriales que engloban las empresas de **ingeniería, las TIC, y el sector de montaje y mantenimiento**, es importante trabajar en un espacio industrial coordinando con las federaciones territoriales para poder entenderlo mejor y acertar en las propuestas. Son empresas con un grado de atomización muy importante. Además, son empresas donde el centro de trabajo suele ser una empresa o administración pública a la que se presta el servicio, y donde la organización sindical y sectorial es más compleja, ya que en ese ámbito residen los convenios provinciales que rigen en su mayoría en estas empresas y es donde se desarrollará la acción sindical.

109 La mejor forma de organizar estas empresas es vinculando los diferentes centros de trabajo con sus respectivos sindicatos de CCOO de Industria y su realidad productiva según la cadena de valor en la que se encaja cada centro de trabajo o unidad productiva. Será la federación la que deba establecer mecanismos superiores de coordinación en caso de

## PROPUESTA DE PONENCIA



que sea necesario, para cuestiones comunes que vayan más allá del convenio colectivo de referencia. Nos referimos a materias de acción sindical que requieran una coordinación estatal en temas como plan de igualdad, salud laboral o formación para el empleo.

110 A la vez, son sectores donde la cualificación, como en las TIC, es mayor y forman parte del colectivo de personal técnico en las empresas.

### 111 Políticas transversales en las políticas sectoriales

### 112 La igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la no discriminación

113 La discriminaciones directas e indirectas, la segregación vertical y horizontal, la ausencia de corresponsabilidad y de una evaluación de puestos donde se cumpla la máxima igual salario a puesto de igual valor, etc. siguen muy presentes en nuestro ámbito.

114 La igualdad de oportunidades ha de ser una realidad y estar en la vida de los sectores, no sólo en la negociación colectiva o en los

planes de igualdad en las empresas, sino también a la hora de trabajar las propuestas sectoriales y de que se trasladen a las instituciones. Estas propuestas deben incorporar la perspectiva de género.

### 115 Formación constante y continua de las personas

116 En un proceso de cambio constante, la formación para la adaptación de las personas que están trabajando actualmente en nuestros sectores es fundamental.

### 117 Sostenibilidad

118 El medio ambiente siempre se ha trabajado como una parte más de las políticas de salud laboral, pero entendemos que, en el mundo de las transiciones energética y ecológica, la sostenibilidad, las propuestas en materia de circularidad, eficiencia energética y el encaje de algunos sectores en materia medioambiental, deben estar unidas y ligadas en un trabajo común a la hora de construir las propuestas federales con los territorios.

### 119 Más organización

Como hemos visto en el pasado, nuestras actuaciones por potenciar sectores y mejorar condiciones de trabajo de los sectores más precarios nos han dado más afiliación y representación, y al final, más capacidad de exigir y de participar en la toma de decisiones, pero también más recursos.

120 Crecer en organización y fomentar la formación sindical y coordinación entre nuestros cuadros y estructuras favorece una mayor reactividad en la construcción de propuestas y su traslado a las instituciones, coordinando esa institucionalidad y diálogo social con las federaciones de nacionalidad o región, potenciando la creación de instrumentos

como los observatorios industriales y otras figuras similares, en el ámbito territorial a fin de conseguir una sola política industrial, con un seguimiento de los planes de resiliencia y transformación en tiempo real para ampliar y mejorar la participación en la ejecución de los PERTE y de todas las herramientas que se pongan en marcha en relación con la Industria en nuestro país.

121 **Mobilización para afrontar las transformaciones con garantías para los trabajadores y trabajadoras**

122 Más allá de movilizaciones sectoriales, como las del auto, el 21 de junio de 2022 llevamos a cabo una de las mayores movilizaciones organizadas por esta federación en los últimos años para exigir que se desarrollase la Ley de Industria y el Pacto de Estado por la Industria. El 11 de abril de 2024, miles de personas nos volvimos a reunir frente al Ministerio de Agricultura en una acción solidaria exigiendo participación y diálogo social ante las necesidades que tienen las personas trabajadoras del sector agrario.

123 Ambas movilizaciones dieron sus frutos.

124 Normalmente, es más fácil vincular la movilización a situaciones de reacción a actuaciones empresariales o a bloqueos de negociaciones, sin embargo, como hemos comprobado, alternar nuestras propuestas con medidas de presión, con una visión global y a largo plazo, de manera solidaria, más allá del propio sector o de un rédito a corto plazo, no sólo consigue logros, sino que nos fortalece como organización.

125 Aprovechar situaciones complejas de negociación con reivindicaciones sectoriales, coordinar esas movilizaciones de ámbitos territoriales y sectoriales diferentes, pero

con puntos de interconexión, nos ayudará a continuar obteniendo éxitos para la clase trabajadora. Para que esto suceda de manera natural, de nuevo, la organización del conflicto, la formación sindical y una apuesta clara por una política comunicativa cercana serán claves.

126 **Gente de industria. Fuerza para avanzar**

127 **Potenciar la acción sindical en la empresa a través de la organización de la clase trabajadora | Potenciar la organización en la empresa a través de la acción sindical**

128 La representación legal de las personas trabajadoras tiene un papel fundamental en la creación, desarrollo e implantación de las políticas federales.

129 Las políticas de la federación, de las que son partícipes todas las estructuras federales, tienen que estar en el ADN de nuestra acción sindical en el centro de trabajo, sabiendo que la implantación de éstas debe adaptarse a la realidad de cada sector y de cada empresa,



## PROPUESTA DE PONENCIA

ya que nos encontramos con realidades diferentes. Por ello nos dotamos de **diferentes elementos de organización, coordinación y participación, pero también de formación y comunicación.**

130 Es en la gran empresa donde encontramos, principalmente, la extensión del sindicato mediante la sección sindical. Sección sindical creada conforme al reglamento de secciones sindicales y cuya participación en los debates, propuestas y aplicación de las políticas federales es crucial. Se trata de una coordinación de doble dirección.

131 Por lo tanto, la acción sindical propia en la empresa tendrá coherencia con el sindicalismo confederal y de clase, hoy más necesario que nunca, con las reivindicaciones y necesidades federales, a nivel sectorial y territorial y viceversa.

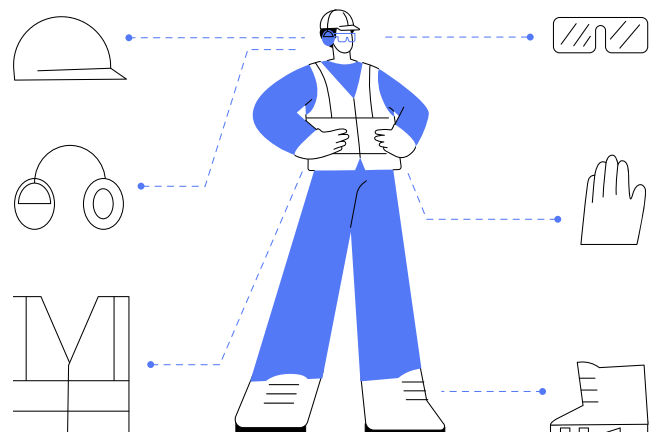
132 Así, es importante no desvincular los convenios de empresa de la negociación colectiva sectorial; es necesario dar a conocer al conjunto de las estructuras la realidad que se vive en cada empresa, y al revés, para podernos anticipar a cualquier cambio o consecuencias de decisiones adoptadas, aparentemente en un solo centro de trabajo o territorio; o ser conscientes de la importancia de las elecciones sindicales no sólo para tener más fuerza dentro de la empresa sino también para contribuir solidariamente a aportar músculo a otras empresas o sectores que lo necesitan o para ganar la mayoría en la mesa de negociación de un convenio sectorial, por ejemplo. Coordinar y planificar estrategias es imprescindible.

133 La representación unitaria de la PYME, aunque la legislación no le otorgue el mismo papel de representación de la organización, también es clave en la extensión de nuestro mensaje y en el tensionamiento del músculo

de nuestro sindicato, basado en la afiliación y representación. La acción sindical que se realice, o no, la actitud de estas personas, se vincularán siempre a nuestras siglas. Es importante que conozcan qué son las CCOO, cuál es su papel en ellas, dotarles de herramientas para que realicen el modelo de acción sindical de la organización y tener como objetivo prioritario corregir el porcentaje del 40% de representación no afiliada.

134 Mientras en la gran empresa encontramos unos 6.000 representantes legales, en la PYME se concentran casi 25.000. Esto supone una red enorme, a la que tenemos que sumar nuestra afiliación, casi 220.000 personas, aunque seguimos teniendo una tasa afiliativa demasiado baja y muchísimas empresas sin representación unitaria o sindical.

135 **Nuestro potencial es enorme.**





## PROPUESTA DE PONENCIA



136 **La atención integral y la organización de la acción colectiva, claves para crecer en afiliación y representación**

137 *Claves para fortalecer la identidad de clase*

138 CCOO es el sindicato con mayor afiliación y representación del país, lo que nos legitima en nuestras demandas y reivindicaciones y nos convierte en agente de transformación política, social y económica. Y esto debe seguir siendo así. En este objetivo, CCOO de Industria es clave.

139 Continuamos apostando por una federación cuya **mayor fuerza sea la afiliación que nace de la organización del centro de trabajo**, de su articulación alrededor de una acción sindical propia y de la mejora de las condiciones de vida y trabajo que como agentes de cambio somos capaces de alcanzar, tengamos estructura o no dentro de la empresa.

140 Por ello, es importante establecer **planes de trabajo** trabajados y evaluables colectivamente, en distintos niveles para ser capaces de abordar esta acción individual y colectiva.

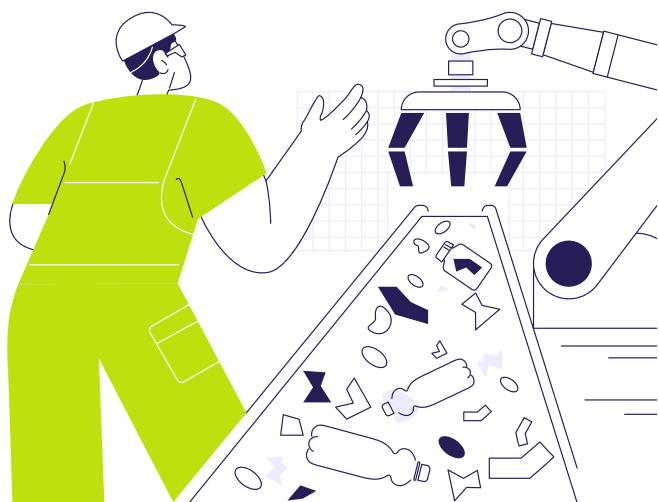
141 Un **sindicalismo de proximidad** que permita atender las necesidades y anhelos como personas y colectivos de todas las personas que contactan alguna vez con la organización. Cercanía en la facilidad de contacto, cercanía en la atención y resolución de problemas, y cercanía en la capacidad de hacerles partícipes de la acción sindical. Nuestra acción sindical y la comunicación directa con las personas trabajadoras es lo que nos diferencia de otras organizaciones.

142 En los últimos años, el crecimiento en afiliación y representación ha sido muy desigual en función del territorio, sector o empresa al que miráramos, de ahí que sea importante **seguir monitorizando** qué nos pasa para poder intervenir y establecer medidas concretas, pero **no debemos quedarnos en los diagnósticos**.

143 Aunque hemos recuperado afiliación perdida durante las diferentes crisis, nuestro crecimiento afiliativo es muy inestable y no se da una relación entre la creación de empleo en nuestros sectores y afiliación. Por otro lado, en el último período de concentración de elecciones sindicales hemos visto cómo la diferencia con el siguiente sindicato se ha reducido por primera vez en años.

144 Llevamos muchos años analizando elementos comunes para saber qué nos pasa, debemos centrarnos definitivamente en poner **medidas** para corregirlo. Medidas de fidelización de nuevas afiliaciones, de personas que están en edad de jubilarse, de personas jóvenes, medidas que permitan seguir incrementando la afiliación de mujeres, medidas concretas para la afiliación y fidelización de personal técnico, para favorecer la celebración de elecciones en empresas sin representación...

## PROPUESTA DE PONENCIA



145 La **esencial labor sindical de los equipos de atención** en los últimos años va más allá de la organización de los procesos electorales y de la atención a la representación de la PYME. Negociaciones de ERTES, ERES, planes de igualdad, etc., organización de movilizaciones y otras muchas tareas, provocan, por un lado, un lógico agotamiento y, por otro, que nuestros objetivos federales se diluyan en las necesidades del día a día. Por ello, es imprescindible que la atención a las empresas más difíciles de organizar venga **planificada con tiempo y se caracterice por una colaboración interestructuras**, desde las secciones sindicales a las diferentes comisiones ejecutivas, debiendo conocer también los equipos de atención, en todo momento, las políticas de actuación aprobadas en nuestros órganos de dirección.

146 La planificación de las elecciones sindicales en empresas de ámbito estatal con amplia dispersión de centros de trabajo, con tiempo y con la participación del conjunto de las estructuras, nos debe ayudar a establecer la mejor estrategia de acción sindical y comunicativa en cada centro de trabajo y para cada colectivo.

147 Tenemos amplia experiencia en elecciones sindicales, y sabemos que el merchandising o las campañas no determinan los resultados electorales. Éstos vienen determinados por nuestra acción sindical previa y la futura que seamos capaces de dar a conocer. De ahí que nuestros esfuerzos y recursos deban destinarse a esa acción sindical.

148 Nuestra proximidad y comunicación directa, con nombres y apellidos, debe ser nuestra seña de identidad. Las herramientas de comunicación que tenemos a nuestro alcance (APP confederal, redes sociales, campañas electorales, etc) deben servir para romper barreras y acortar distancias con colectivos a los que no podemos llegar.

149 En todo caso, la utilización de estas herramientas deberá ser compatible con la normativa en materia de protección de datos y con las políticas internas de nuestra organización. Continuaremos con la formación y sensibilización de estas materias al objeto de evitar problemas legales y conflictividad interna.

150 Nos centramos en la necesidad de incrementar **el porcentaje de delegadas y delegados afiliadas antes de un nuevo período de concentración electoral**. Con la actual legislación y el papel determinante que tiene la representación en las mesas de negociación, el período de concentración de elecciones suele subir el porcentaje de delegados y delegadas no afiliadas. Desde la federación se han elaborado y elaborarán materiales para la nueva representación y se volverá a apostar por garantizar la participación federal -en la mayoría de ámbitos territoriales esta formación la realiza el territorio-, en las sesiones de bienvenida o sesiones cero y por que estas se lleven a cabo antes de que transcurran dos meses de la celebración de las elecciones. Pero ante el preocupante aumento de este colectivo, deberemos establecer planes de trabajo concretos.

151 Ya hemos hablado de **formación sindical**. Será necesario hacer efectivo el compromiso de formación sindical en diferentes niveles, reforzando la formación sindical básica a través de la formación específica de cuadros y fortaleciendo la acción sindical a través de formación especializada.

152 La formación online de la afiliación será otro elemento a desarrollar en el próximo período, ya que esta sirve como elemento de fidelización por un lado y, por otro, permite formar y transmitir nuestros valores y reivindicaciones.

### 153 Estructuras que reflejan nuestros objetivos

### 154 Feminización y rejuvenecimiento de las estructuras

155 A pesar de los compromisos adquiridos y de los esfuerzos adoptados, la presencia de mujeres en nuestra afiliación y representación no se corresponde, salvo excepciones, en las estructuras de nuestra organización.

156 Hacer una acción sindical desde la perspectiva de género, planificar a medio y largo plazo, siendo conscientes de la realidad social que aún vivimos, nos ayudará a incorporar a compañeras a la organización y a su mantenimiento en las estructuras.

157 Por otro lado, aunque se ha realizado un trabajo de renovación de estructuras en los últimos años, abanderando la lucha contra la precariedad y en lo interno, principalmente a través de las modificaciones estatutarias y de los planes de cualificación de sindicalistas jóvenes, aún debemos continuar este trabajo.

### 158 Trabajo específico con determinados colectivos

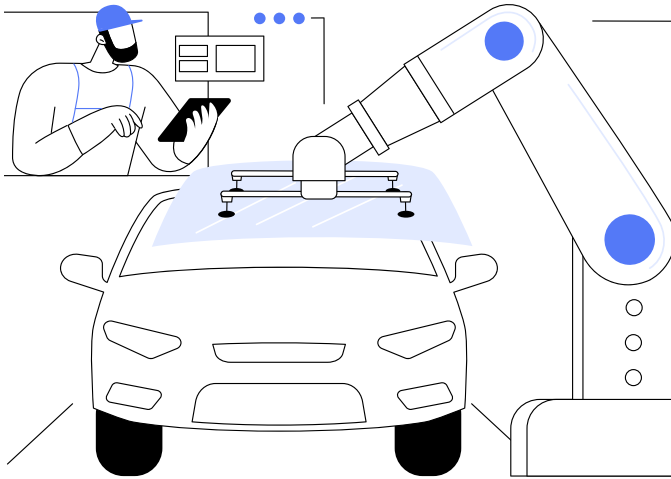
159 Ya hemos visto la dificultad que tenemos de acceder al **personal técnico**. Su crecimiento e incorporación es transversal a todos los sectores, aunque hay sectores estratégicos más afectados y cuya consecuencia es no sólo la disminución de representación o afiliación, sino la aparición de sindicatos corporativos.

160 Por otra parte, hay que seguir reforzando nuestro trabajo y compromiso con las personas inmigrantes, ya que junto con las mujeres, es donde más crecemos en afiliación, y ello a pesar de trabajar principalmente en los sectores más precarios de nuestro ámbito (campo, textil, cárnicas, etc...).

161 Tenemos que seguir luchando por la igualdad de sus condiciones con las del resto de personas trabajadoras, así como dotarlas de derechos específicos que puedan necesitar a través de la negociación colectiva. En lo interno, también tenemos que reforzar su participación en la vida activa del sindicato y una mayor incorporación en las estructuras de nuestra federación.



## PROPUESTA DE PONENCIA



162 **De la atención integral a la acción colectiva a través de la organización de nuestro activo**

163 Asesoramiento, negociaciones de planes de igualdad, convenios colectivos, modificaciones sustanciales, expedientes de regulación, procesos electorales etc., son situaciones diarias que deben obligarnos a establecer sistemas organizativos que nos ayuden a aprovechar y a optimizar al máximo nuestros recursos, sin perder de vista otros objetivos estratégicos.

164 **Reforzar el carácter sociopolítico del sindicato mediante nuestra intervención en el diálogo social sectorial**

165 Las transformaciones que están ocurriendo, y que están por venir, necesitan que seamos capaces de mejorar nuestra capacidad de análisis, propuestas e intervención en los ámbitos de toma de decisión.

166 **Incrementar y optimizar recursos para ponerlos donde más se necesitan**

167 Nuestra acción sindical se nutre básicamente de la afiliación y en su crecimiento seguiremos trabajando. Pero no podemos olvidar un elemento fundamental, tanto en la empresa como fuera de ella, para poder llegar donde menos capacidad de organización tenemos, el crédito horario.

168 Dentro de los planes de trabajo a realizar, incorporaremos su análisis y distribución para encontrar sistemas organizativos que nos permitan optimizar el crédito horario del que disponemos.

169 En la gestión de los recursos económicos, basada en la transparencia y la participación de las organizaciones federales y que se refleja en un presupuesto integrado, seguiremos trabajando para articular mecanismos de gestión de los recursos basados en la solidaridad, por un lado, y en la consecución de objetivos, por otro, haciendo efectivo, en todo caso, un sindicato de proximidad.

170 **Fortalecer la coordinación entre estructuras para la extensión de la política federal**

171 Acabamos de analizar los distintos retos a los que nos enfrentamos: Un imparable cambio de modelo productivo que debemos liderar desde la oportunidad, para dar pasos firmes hacia la cohesión social y hacia una industria soberana, sostenible e inclusiva; la necesidad de reforzar el papel de la negociación colectiva como palanca para la organización de las personas trabajadoras en torno a sus condiciones laborales; ganar densidad sindical desde la acción colectiva solidaria frente a amenazas corporativistas o más sindicalismo confederal y de clase,

## PROPUESTA DE PONENCIA

contra una crisis global de valores y acciones ultrapopulistas.

172 Tenemos la mejor de las fortalezas para hacerlo. Somos la organización con la mayor capilaridad posible, desde las secciones sindicales de los diferentes ámbitos hasta todas y cada una de las federaciones de región y nacionalidad, provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares.

173 Para afrontar estos retos, necesitamos otro, un **reto organizativo**: Una mayor coordinación entre estructuras para el desarrollo e implantación de la política federal de CCOO de Industria. Será en el comité federal, integrado por la ejecutiva federal y las secretarías generales de las federaciones de región y nacionalidad, donde se propondrán las principales estrategias federales, su desarrollo y seguimiento. Anterior al debate y toma de decisión en la propuesta de la política federal por parte del comité federal, tanto la ejecutiva federal como las ejecutivas de las federaciones de región y nacionalidad, garantizarán previamente, la consulta y participación a través de los órganos de coordinación constituidos -Comité de Secciones Sindicales, Comité de Pymes y Comité Federal-, en los diferentes ámbitos.

174 Crear cada vez mayores **sistemas de participación, coordinación y decisión dinámicos**, no sólo nos alimentará de las más rápidas y mejores decisiones, sino también de las más participadas e interiorizadas.

175 Reforzar la conciencia de clase requiere que nuestras políticas, propuestas y reivindicaciones lleguen al mayor volumen de nuestro activo sindical, pudiendo participar de la elaboración y discusión de las mismas.

176 Cualquier órgano de decisión deberá haber **articulado sistemas de debate y participa-**

**ción internos previos a la adopción de decisiones** por los órganos competentes, así como sistemas de comunicación interna que permita que nuestra afiliación y representación conozca decisiones determinantes para el futuro de las personas trabajadoras de nuestro ámbito.

177 Para ello será imprescindible articular **reglamentos de funcionamiento tanto para los órganos de dirección como de coordinación**. Y es que la labor de estos últimos es fundamental a la hora de analizar, proponer y discutir propuestas y documentos -así como trasladar estos debates a sus distintos ámbitos-, que desarrollarán el programa de acción aprobado por el 4º Congreso federal.



PROPUESTA DE PONENCIA  
FEDERAL AL 4<sup>º</sup>  
CONGRESO DE CCOO  
DE INDUSTRIA

