

#ReEvolución del auto

Revista digital de las personas
trabajadoras de un sector que mira al futuro

Nº4 JULIO 2023  industria

Si curras en el auto
y exiges futuro
eres
clase obrera

vota23j.org




industria

CCOO de Industria continuará con su hoja de ruta tras el 23J

Vienen las vacaciones para quienes no las hayan disfrutado todavía y, desde CCOO de Industria, te dejamos un nuevo número de la revista del sector del auto.

Tenemos unas semanas por delante en las que se van a decidir muchas cosas en nuestro país. Ninguna de ellas serán ajenas al auto y a su futuro. Unas elecciones generales en un momento de incertidumbres y con hechos históricos sin precedentes.

La electromovilidad; la transición al vehículo eléctrico, los PERTE VEC, la legislación sobre el EU7, los semiconductores, el futuro de sus proyectos y la gobernanza de Europa por parte de España en el segundo semestre son hechos que estarán condicionados, sin duda, por el color del Gobierno que salga de las urnas el próximo 23 de julio.

El sector del auto, como decíamos, no es ajeno a quien gobierna. La clase trabajadora, la industria de este país y las trabajadoras y trabajadores del auto, nos jugamos muchísimo para nuestro futuro inmediato y no tan inmediato.

CCOO de Industria tiene claras las líneas de trabajo que hemos

venido defendiendo en estos meses: Pacto de Estado por la Industria, Ley de Industria, propuestas concretas para el sector, participación y diálogo social. Seguiremos defendiendo nuestra hoja de ruta gobierne quien gobierne. Pero no vamos a dejar pasar la ocasión de animar a votar progreso en estas elecciones y de participar masivamente.

En esta revista también encontrarás información más detalla-

da sobre las empresas del sector, sobre el sindicato y sobre las últimas reuniones y acontecimientos. Deseamos que disfrutes de esta lectura, que cargues las pilas en las vacaciones y que, a la vuelta, podamos seguir reivindicando, con la ilusión

**pelea
en el
trabajo**

vota23j.org

la democracia
es lo que hacemos



La política y la economía, al servicio (o no) de las personas

En las elecciones generales del 23 de julio toca elegir entre el modelo de corte liberal de la derecha y la extrema derecha, que sitúa a las personas al servicio de la economía y genera exclusión social, y el progresista, que pone a la economía al servicio de las personas, generando desarrollo y cohesión social.

Las diferentes políticas económicas y sociales que se impulsaron en España durante las dos últimas crisis (la financiera por la burbuja inmobiliaria de 2008-2014 y la de la pandemia de 2020), tuvieron consecuencias muy diferentes en las personas. Aplicar unas u otras dependerá del resultado de las elecciones del 23 de julio.

Estas dos situaciones dieron lugar a diferentes enfoques en cuanto a las políticas económicas y sociales. Se aplicaron recetas de corte liberal con políticas de recortes en el caso de la crisis del ladrillo y con políticas expansivas de gasto público en la del Covid.

Elegir entre dos maneras opuestas de afrontar la crisis

Gobierno de derechas



La crisis de 2008-2014 la desencadenó la burbuja inmobiliaria y tuvo un impacto devastador para España, que apostó por el “ladrillo” como motor del modelo económico. En ese momento, el Gobierno de derechas del Partido Popular optó por una estrategia liberal, impulsando una política de recortes, mediante la implementación de medidas de austeridad destinadas a reducir el déficit y a contener el gasto público.

Esas **políticas de recortes** afectaron principalmente al Estado del Bienestar, precarizando la sanidad, la educación, las pensiones y los servicios sociales. Los recortes presupuestarios generaron una disminución en la calidad de los servicios públicos y una mayor desigualdad social, cebándose en la ciudadanía más vulnerable e incrementando la exclusión social.

Efectos que se acentuaron con la **reforma laboral** del PP de 2012, que buscaba una fuerte devaluación del factor trabajo, mediante el abaratamiento y la flexibilización de las causas del despido, fomentando la contratación parcial y temporal y rompiendo el necesario equilibrio en la negociación colectiva, dándole un poder sin precedente a la patronal.

Estas medidas incrementaron la precariedad laboral y el desempleo, con una caída enorme de la población activa. En 2008 la tasa de paro fue del 8,1%, con 20,7 millones de población activa. En 2013 se situaba en el 26,9%, con 16,9 millones de personas trabajando. Mientras las políticas de recortes se olvidaban de las personas, se procedía a gastar una ingente cantidad de dinero público en rescatar a la banca.

Gobierno progresista



En la crisis que provocó la pandemia de la Covid-19, que supuso una caída del PIB sin precedentes, el Gobierno progresista adoptó políticas expansivas para mitigar los impactos económicos y sociales.

En lugar de aplicar recortes, se implementaron **medidas de estímulo económico**, como programas de apoyo a empresas y a personas trabajadoras afectadas, como los ERTE y las ayudas económicas directas. Estas políticas expansivas buscaron mantener la actividad económica y preservar el empleo, al tiempo que se reforzaban los sistemas de salud y de protección social.

Esto, junto a **medidas redistributivas de la riqueza** (incremento del salario mínimo interprofesional; reforma de las pensiones vinculando su revisión anual a la inflación media y reforma laboral, que devolvió el equilibrio a la negociación colectiva, dotó al contrato de trabajo de la presunción de indefinido y reforzó el mecanismo de los ERTE), trajeron como consecuencia una mejora de la economía y de la cohesión social. Se mejoraron los datos de la ocupación activa y bajó el desempleo. En 2019 la tasa de paro fue del 13,9% y la población activa estaba cerca de los 20 millones de personas. En 2022, la tasa se situaba en el 12,7%, con 20,5 millones de trabajadores y trabajadoras.

Mientras que las políticas de recortes incrementaron las desigualdades y precarizaron los servicios públicos, con las políticas expansivas aplicadas por el actual Gobierno progresista se preservó la economía y se protegió a la ciudadanía, saliendo más rápido de la crisis.

Llamamiento a la participación masiva el 23J: Es mucho lo que está en juego



Estas elecciones generales pueden ser las más importantes para España en décadas. Las crisis consecutivas; la profundidad de las transformaciones en marcha; los cambios geopolíticos mundiales; la imperiosa necesidad de reforzar y desarrollar pilares para un nuevo contrato social en este siglo XXI; y muchas más cuestiones, deben abordarse desde la perspectiva de los intereses de las mayorías sociales.

Propuestas de CCOO



CCOO llama a las y a los trabajadores a la participación. La movilización del voto suele estar relacionada con lo concernida que se sienta la ciudadanía en lo que se dirime en una cita electoral. Y el contenido de lo que se dirime cada vez está más mediatizado por las agendas que se articulan desde espacios de poder. Por eso, para que la apelación a la participación no sea mera retórica, hay que hablar de lo que se dirime. De lo que está en juego.

El modelo social; el papel de los servicios públicos como la sanidad o la educación, pero también los cuidados o el acceso a la formación; las prestaciones sociales y el sistema de pensiones; el tipo de legislación laboral que favorezca la estabilidad en el empleo o la precariedad; las cuantías de los salarios mínimos legales; las políticas sectoriales e industriales que se ejecuten o se obvien y las consecuencias sobre el futuro del empleo o de territorios enteros de España...

CCOO llama al conjunto de fuerzas políticas, singularmente a las de progreso, a abanderar políticas para las mayo-

rías sociales, para las personas trabajadoras, para el ciudadano y la ciudadana común, para la España que vive fuera de los grandes focos poblacionales.

El sindicato llama a establecer consensos democráticos básicos, hoy en riesgo en algunos países de Europa y del mundo. La democracia es más que votar cada cuatro años. Es un bien que depende de la interacción de muchas legitimidades que proceden de actores constitucionalmente mandatados al respecto, como los agentes sociales.

En la legislatura que acaba el diálogo y la concertación social tuvieron una importancia decisiva. El despliegue de medidas de carácter socioeconómico perfiló una nueva manera de abordar las crisis. Fueron la espina dorsal y, en buena medida, sostuvieron al país en los momentos más difíciles.

■ En la industria quieren que el resultado sea progresista

El 21 de junio de 2022 los y las trabajadoras de la industria vivieron un momento histórico. Se manifestaron en Madrid para exigir un Pacto de Estado por la Industria. El próximo 23 de julio tienen otra fecha clave en el calendario. Es fundamental que el resultado de las urnas sea progresista para conseguir una industria soberana, sostenible, inclusiva y con futuro.



Se echa de menos un plan estratégico para el auto basado en el diálogo social

CCOO de Industria analiza la situación del principal pilar de la economía española. Hace un balance de lo que ocurrió en el sector y lanza una batería de propuestas para incentivarlo

Europa se juega el futuro de una de las industrias más sistémicas de su economía. A pesar de los fuertes compromisos de inversión hasta 2030, el viejo continente va a la zaga. En doce años, los vehículos nuevos que se pongan a la venta en la Unión Europea tendrán que ser cero emisiones. En el completo estudio que publicó en marzo CCOO de Industria, el sindicato reclama una interlocución fluida con el Gobierno para gestionar los cambios y pone el foco en varias circunstancias. Exige una transición justa e inclusiva, que sitúe el empleo y la recualificación de las plantillas en el punto de mira y que de más aire al motor de combustión. Reclama que se relajen las exigencias a las pymes; que se acelere la instalación de puntos de recarga y que se implanten planes de ayuda y medidas fiscales más eficientes.

Urge gestionar el cambio, reforzar las infraestructuras y capacitar a las plantillas

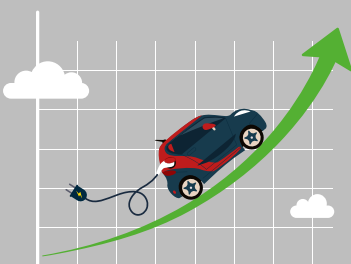
En el informe también se recuerda que la tasa de producción de las factorías europeas del auto se encuentra en mínimos históricos (56%); que el viejo continente es incapaz de acelerar la construcción de la cadena de suministro de baterías y que tiene serias dificultades para alimentarla, ya que no genera materias primas. Este año China producirá el 70% de las baterías. Se apunta, además, que la industria española se electrifica a un ritmo más rápido que el que registran las ventas y se confirma el progresivo reajuste de las plantillas y la necesidad de mejorar la capacitación de



los y las profesionales del sector. En estos momentos, no se forma a las personas necesarias, ni la industria es capaz de fichar a los perfiles que reclama.

Aunque en el informe el sindicato reconoce que las plantas españolas se encuentran entre las más eficientes y automatizadas de Europa y que el sector presenta uno de los mayores índices de desarrollo, también advierte de que su volumen no es suficiente para garantizar su expansión en un mercado complejo, que está lleno de incertidumbres. Confirma que para España, 2022 fue un año complicado. A la guerra de Ucrania se sumó la falta de microchips, el precio de la energía, la inflación disparada, el coste de los carburantes y la subida de los tipos de interés. Todo ello provocó que las ventas alcanzaran su peor nivel en nueve años. Aunque la producción mejoró un 5,8% en doce meses, todavía estaba lejos de la que se registró en 2019. La diferencia entre los dos ejercicios fue del 21,49%. Además, la industria española del auto sumó durante aquellos meses una pérdida de 5.700 empleos. Un Pacto de Estado por la Industria se hace fundamental.

 **Informe completo**



■ Columna vertebral de la economía europea

- **Factura** casi el 8% del PIB
- **Emplea** a 13 millones de personas (7,5 de forma directa), el 6% del total
- **Produce** una media de 5,3 vehículos de motor por persona
- **Fabrica** el 50% de las exportaciones mundiales de productos para automóviles
- **Genera** 374.600 millones de euros de ingresos fiscales
- **Destina** 58.800 millones de euros al año para investigación y desarrollo

La política industrial es prioritaria



El IESEI presenta el informe “Hace falta una apuesta real y urgente por la industria”. Advierte de que no será posible actualizar las pensiones, revisar la sanidad y garantizar la educación sin incrementar la productividad, la potencia exportadora y el peso de la ciencia en la industria

El Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria (IESEI), que promueven CCOO de Industria y la Fundación 1º de Mayo, presentó recientemente el informe “Hace falta una apuesta real y urgente por la industria”. Se recuerda que los fondos europeos Next Generation “no son la panacea”. Son medidas parciales que deben completar un plan estratégico más amplio. “El reto no está en repartirlos con mayor o menor rapidez, si no en invertirlos en proyectos que cambien el tejido productivo”.

El documento, que supera las cuarenta páginas, lo integran dos bloques claramente diferenciados. En el primero se habla de la necesidad de trabajar para la soberanía industrial (“cualquier sector, por no decir todos, puede verse afectado por la falta de componentes básicos”); de la automatización, de la digitalización y de la inteligencia artificial (“la gran cuestión es saber qué derechos laborales convivirán con los usos que se dan a los cambios tecnológicos”); de su impacto en el mercado de trabajo (“para reforzar sus efectos no deseados es necesario reforzar el papel de la representación de las personas trabajadoras”) y de los fondos europeos para la transformación de la industria (“una selección inteligente de los proyectos de inversión ayudaría a contener los precios, a aminorar el coste de la transición y abriría nuevas perspectivas de crecimiento”). [Más info](#)



Informe completo



Resumen ejecutivo

“El informe incluye los elementos que influirán en el desarrollo de la industria. En España se han hecho cosas, pero son claramente insuficientes. El camino está lleno de piedras de forma permanente”



Máximo Blanco

Director del IESEI

“Este estudio es uno de los más importantes del IESEI. Es un buen soporte para construir nuestras propuestas en el ámbito sectorial”



Gerardo Cortijo

Responsable de Política Industrial de CCOO de Industria

■ Amplio recorrido sectorial

El estudio se completa con un segundo bloque que lleva por título “La apuesta por el desarrollo de los sectores en España”, que analiza cada una de las actividades industriales. Empieza por el sector primario y continúa con las industrias de alimentación y de bebidas; auto; moda y defensa. Para terminar, se adentra en los sectores energético, siderúrgico, naval, aeroespacial, TIC, bienes de equipo, logístico y de la máquina herramienta. Finaliza el documento con el apartado de materias primas y nuevos materiales.



- La industria manufacturera aporta el 13% del PIB
- El 12% del empleo y el 85% de las exportaciones proceden de la industria
- La industria es responsable del 50% de la inversión empresarial total en I+D+i

Este es el camino correcto hacia la transición justa: Reducir emisiones, sin perder industria y empleo



Para conseguir el objetivo de reducir las emisiones, sin perjudicar al tejido industrial y al empleo, es urgente abrir una mesa de diálogo social con el Gobierno, los sindicatos, las empresas y las patronales implicadas, en la que abordar los retos del auto de forma conjunta y consensuada.

CCOO de Industria mantiene su compromiso sin fisuras con la sostenibilidad, con la descarbonización y con la progresiva reducción de las emisiones. Apoya tanto el Pacto Verde Europeo, que establece el objetivo de alcanzar la neutralidad climática en 2050, como el paquete normativo Fit for 55, que fija 2035 como el año en el que solo se podrán vender vehículos cero emisiones.

Es indudable que este cambio conlleva anticiparse en el tiempo y reducir las emisiones, pero el proceso debe ir acompañado del análisis del impacto que tendrán en determinadas actividades industriales. El sector del automóvil genera cerca del 10% de la riqueza nacional y el 15% de las exportaciones. En su cadena de valor trabajan cerca de dos millones de personas.

Este sindicato insta al Gobierno y a los ministerios de Industria, de Transición Energética y de Trabajo, a analizar junto a los actores implicados, sin olvidar a la patronal y a los sindicatos más representativos, los efectos que la reducción adicional de emisiones tendrá en el tejido industrial y en el empleo.

La industria del auto advirtió de que las inversiones que debe realizar, tanto en el software como en el hardware para adaptarse a la nueva normativa en un periodo de tiempo muy corto, mermarán los fondos necesarios para abordar el tránsito hacia la necesaria electrificación. También encarecerán la fabricación de los motores de combustión y de algunos componentes, lo que afectará al precio final de los nuevos vehículos y tendrá un impacto reducido en las emisiones totales.

Es necesario tener en cuenta que las sedes de los fabricantes donde se toman las decisiones no se encuentran en España; el tipo de vehículo que se fabrica y cómo afectará el incremento de los costes en estos modelos y en la actividad productiva del sector.

■ La ambiciosa Euro 7

El 10 de noviembre de 2022 la Comisión Europea lanzó la propuesta de reglamento de la norma Euro 7, que debe aprobarse este año para entrar en vigor en veinticuatro meses. Incide en la progresiva reducción de las emisiones de los automóviles, camiones, autobuses y vehículos comerciales con motor de combustión. También incrementa los objetivos y añade nuevos factores sobre la norma que está en vigor, como el polvo de los frenos y las partículas que desprenden los neumáticos.

En España existen 17 centros de fabricación, ensamblaje y construcción de vehículos y más de mil empresas de componentes que se verán impactadas por esta medida, que todavía se está debatiendo. La presidencia de la Comisión Europea recae en España en el segundo semestre de 2023, por eso es el momento de analizar la normativa y su aplicación con los socios comunitarios.

■ ¿Qué propone el sindicalismo europeo?

IndustriAll Europe, que defiende los derechos e intereses de siete millones de personas trabajadoras de la industria del viejo continente, reconoce que establecer límites de emisión más estrictos para los vehículos “es surgente y necesario” para proteger la salud, pero también entiende que conviene regular otras fuentes de contaminantes. Recuerda que la nueva legislación se debe basar en la proporcionalidad y que solo debe establecer límites adicionales “cuando haya pruebas” de que es la opción más rentable para mejorar de forma significativa la calidad del aire. También propone que la legislación establezca un calendario de aplicación realista “que deje tiempo suficiente a la industria para adaptarse” y proporcione claridad para orientar las inversiones. Además, plantea la necesidad de evitar solapamientos e incoherencias entre la legislación y evaluar la disponibilidad de mano de obra cualificada “para desarrollar en paralelo” nuevos motores de combustión y tecnologías cero emisiones.

Nace el Grupo Diagonal para impulsar la descarbonización y transformar el auto catalán

Representantes de la cadena de valor crean un espacio de reflexión para desarrollar ideas y propuestas



El sector de la automoción y la movilidad acomete una importante transformación hacia la nueva movilidad. Ante este importante reto, y bajo esta premisa, se ha conformado el Grupo Diagonal, coordinado por Grant Thornton. El primer foro de debate conjunto que agrupa a todos los actores del sector, orientado a analizar y plantear las medidas necesarias, tanto en el ámbito industrial, de mercado y social, para impulsar la transformación de la industria hacia a nueva movilidad, y que afecta a un sector clave de la economía.

La industria de la automoción constituye uno de los principales soportes de la economía catalana, base de su riqueza y prosperidad. Una potente industria conformada por toda la cadena de valor que aporta en torno al 16% del PIB de la economía catalana, con más de 20.000 millones de euros de facturación anual y da empleo (directo e indirecto) a más de 140.000 personas en Catalunya.

Esta iniciativa, conformada por ANFAC, Clúster de Automoció de Catalunya (CIAC), CCOO de Industria, UGT-FICA, Fecavem, Ficosa, Fira de Barcelona, Foment del Treball, Fundación Repsol y SEAT, considera con la creación del Grupo de Reflexión Diagonal, que es el momento para que el ecosistema innovador de la movilidad ponga en valor ante las administraciones y la opinión pública catalana la importancia del sector productivo de la automoción en todos los ámbitos de la sociedad y ofrezca propuestas constructivas para el futuro.

El Grupo de Reflexión Diagonal ha elaborado un ideario que representa su visión general ante el proceso de cambio, retos y oportunidades para el sector. Todo ello con el objetivo de reforzar y atraer la capacidad industrial y de empleo del



sector en el territorio, proporcionar herramientas y espacios necesarios que faciliten el I+D+I, desarrollar vehículos y soluciones de movilidad descarbonizados, impulsar la transformación digital de la industria y de la nueva movilidad, y asegurar el empleo y la generación de nuevos puestos de trabajo cualificados y adaptados a las nuevas necesidades.

El foro de debate abierto abordará de forma colaborativa público-privada, y a lo largo de los próximos meses, la generación de soluciones prácticas y de consenso para la movilidad inteligente, conectada, sostenible, inclusiva y cooperativa que satisfaga las necesidades de ciudadanía, personas trabajadoras y empresas por igual. Para ello, el Grupo Diagonal se centrará inicialmente en seis ejes prioritarios enfocados en el impulso al derecho a la movilidad individual, sostenible e inclusiva, la definición de un modelo de transición industrial, facilitar el proceso de descarbonización y cumplimiento de los objetivos exigidos, potenciar el diálogo social dentro del tejido industrial, identificar las necesidades laborales y formativas y ofrecer una visión integral de la movilidad coherente a las necesidades de la ciudadanía.

 [Info sobre el foro de debate](#)



Yolanda Morín, secretaria general de la sección sindical interempresas de CCOO en Bosch

“En la transformación de Bosch exigimos formación, medidas no traumáticas y que las plantas accedan a productos de futuro”

A la secretaria general de CCOO en Bosch le gustan los retos y la superación. También valora el esfuerzo, la integridad, la honestidad y la lealtad. Desde muy joven, compaginó trabajos precarios con el sindicalismo. En el puesto que ocupa desde hace dos años, ha participado en la completa transformación de la multinacional en la que trabaja. Mantiene abierto un diálogo permanente con la compañía para cumplir los compromisos.

■ ¿Qué es Robert Bosch España?

Es una de las principales empresas del sector de componentes de automoción; herramientas eléctricas; sistemas de termotecnia y refrigeración; vigilancia y telecomunicaciones y fabricación de equipamientos industriales. También es un destacado fabricante de electrodomésticos y una de las grandes contact center del país.

Es una empresa que tiene una gran tradición sindical donde CCOO somos el sindicato mayoritario en el conjunto del grupo (50% de representatividad).

■ ¿Qué garantías recoge el plan industrial para las plantas de Madrid y Aranjuez?

La estrategia de CCOO Bosch es diversificar la cartera de productos para transformar las plantas y convertirlas en referentes de fabricación de componentes para el vehículo eléctrico, conectado y autónomo.

En Aranjuez, CCOO lideramos una profunda transformación, pasando de la fundición de termoplásticos a fabricar componentes para el vehículo eléctrico. El acuerdo firmado garantiza la carga de trabajo hasta, como mínimo, 2028. Y, lo que es más importante, inversiones para productos tecnológicamente punteros.

En Fábrica Madrid, los tres últimos planes industriales fueron firmados en solitario por CCOO y fueron determinantes para garantizar su futuro. El último compromete la conversión de 150 contratos eventuales en indefinidos, contempla un volumen de inversiones importantes y sitúa a la planta como un referente en la fabricación de sensores y semiconductores.

■ ¿Qué dificultades habéis encontrado para que la transición ecológica sea justa para la plantilla?

La transformación del motor convencional en eléctrico ha implicado que la propia Robert Bosch haya reorganizado todo su sector de movilidad.

En el ámbito del comité europeo hemos exigido a la gerencia que el proceso se hiciera de manera socialmente responsable. Reclamamos que cada país tuviera acceso a productos de futuro y a un proceso de recualificación y formación de la plantilla, orientado a los nuevos perfiles profesionales. Todo ello, con la participación de la representación de los y las trabajadoras, a nivel local y europeo.

En este sentido, el trabajo del comité ejecutivo está siendo muy importante para asegurar que estas premisas se cumplen. Hemos abierto un proceso de diálogo permanente con varias reuniones anuales con la gerencia para ir evaluando cómo se va realizando la transformación y que realmente se van cumpliendo nuestras premisas.

Desgraciadamente, España ha pagado un precio muy alto. A pesar de conseguir acuerdos sociales con condiciones dignas y reindustrialización, las dos plantas de Catalunya cerraron.

■ ¿Cuáles son vuestras propuestas en la utilización de dispositivos digitales?

CCOO en Bosch consideramos que la capacidad que tienen las empresas de utilizar la inteligencia artificial para controlar el trabajo de las personas trabajadoras es un riesgo importante que deshumaniza las relaciones laborales. Por eso, vamos a oponernos a cualquier intento de introducir algoritmos de control. Hay que anticiparse a los cambios y estar alerta.

■ ¿Cuál ha sido tu trayectoria?

Mi primera carrera universitaria fue Magisterio. Con 20 años, me fui a vivir a Catalunya, donde tras varios empleos precarios entré como operaria en Bosch Sistemas de Frenado (Lliçà). Dos años después, fui elegida delegada de CCOO. Continué mi formación universitaria en diferentes ámbitos, como relaciones laborales, respon-

sabilidad social corporativa y formación virtual.

En el plano sindical, ocupé diferentes responsabilidades en la Federación de Industria de CCOO y siempre mantuve el vínculo con Bosch: coordinación de los observatorios industriales; miembro del patronato de la Fundación Paz y Solidaridad; Consejo Estatal de Responsabilidad Social Corporativa; secretaria de Internacional e Institucional; secretaria del Sector de Automoción y secretaria de Modelo Productivo.

Mis compañeros y compañeras me eligieron hace dos años para ocupar la secretaria general de la sección sindical interempresas de CCOO en Bosch y ser representante de España en el comité europeo, donde fui elegida miembro de su comité ejecutivo, como responsable de las plantas de producción de Europa Occidental.

■ ¿Qué ha tenido que ocurrir para que pudieras llegar al puesto que ocupas?

He tenido la inmensa suerte de aprender muchísimo de personas convencidas de que la igualdad en todos los ámbitos y, especialmente, entre hombres y mujeres, es una realidad. Por ejemplo, de Joaquina Díaz, Jordi Comas, José Morillas e Ildefonso Navarro en Catalunya. Ángel Díaz Cardiel, quien insistió en que tenía formar parte del equipo de la federación estatal. Tener la oportunidad de rodearte y aprender de grandes referentes sindicales como Felipe López Alonso, Manolo Marchal, Manolo Moreno y Antonio Herrero, entre otras personas, ha sido la mejor universidad que he podido tener en la vida.

Y lo determinante ha sido la confianza depositada por los mejores compañeros y compañeras que se pueden tener en una sección sindical interempresas. Analizamos, discutimos, debatimos y trazamos estrategias sin ningún tipo de diferenciación por razón de género. Tanto es así, que las secretarías generales de Fábrica Madrid y de la Interempresas las ostentamos dos mujeres.

Robert Bosch España (Sector de movilidad)

Plantilla: 2.043

Nº de afiliados y afiliadas: 800

Representación sindical: 44 (50%)

Centros de trabajo: 4



Carlos Zaldueño, secretario general de la sección sindical de CC OO en Volkswagen Navarra

“Es muy importante que Volkswagen integre las baterías para crecer como fábrica, en plantilla y en competitividad”

En Volkswagen Navarra, hay una cuestión a la que CC OO dedica gran parte de su tiempo. La planta experimentará en unos años la mayor transformación de su historia para fabricar eléctricos. El secretario general de la sección sindical es partidario de que el cambio sea progresivo, para garantizar el 100% de su capacidad y el pleno empleo. Negociar el próximo convenio, recuperar la producción y conseguir que las baterías se fabriquen en sus instalaciones completan sus retos.

■ ¿Qué es Volkswagen Navarra?

Es la empresa más importante de la región, no solo por los empleos directos, sino por el volumen de proveedores asentados. Se elevan hasta el 70% y consiguen un tejido industrial muy importante, con elevados empleos estables y de calidad. Somos una fábrica referente en productividad y competitividad, lo que nos ha permitido mantener la fábrica a plena capacidad. Produce el Polo, T-Cross y Taigo, con 1.438 coches diarios.

■ Este verano se dará el pistoletazo de salida a la transformación de la planta para fabricar vehículos eléctricos en 2026 ¿Qué ha hecho CC OO?

Fabricar vehículos eléctricos supondrá para la planta la mayor transformación que ha sufrido hasta ahora. Nos preocupa ese cambio. Somos partidarios de que sea progresivo. Hay que preparar la fábrica y mantener la posibilidad de conjugar la fabricación de vehículos eléctricos y de combustión hasta que la venta de los primeros esté asentada y sea estable.

Uno de los cambios más importantes que afrontamos es la pérdida del Polo, modelo que llevamos fabricando durante décadas. Ha sido la insignia de la fábrica y de la plantilla. Dejar de fabricarlo supone no completar la producción semanal, por eso

insistimos en que se retrase la decisión todo lo posible. También hemos trabajado para mantener la exclusividad de los modelos asignados.

Además, hay que cualificar a la plantilla para adaptarla a las nuevas tecnologías y asegurarse de se realizan todas las inversiones, para que la transformación sea un éxito.

■ ¿Cómo se presenta la negociación del convenio?

En la próxima negociación vamos a insistir en mantener el poder adquisitivo. Además, hay que conseguir producir 350.000 coches para tener la planta al 100% de capacidad y pleno empleo. Como proyecto social, tendremos que facilitar el acceso a la jubilación y mejorar el mecanismo de bajas voluntarias para poder alcanzar el 100% de la pensión. También, valorar en qué estado queda el contrato de relevo. Tras el periodo vacacional comenzaremos a cerrar nuestras propuestas de negociación.

■ CC OO se propuso recuperar la producción de vehículos en el segundo semestre. ¿Dónde han surgido las dificultades?

Llevamos tres años con diferentes expedientes de regulación de empleo. En este contexto, y con la disposición de la dirección a cumplir el programa productivo anual, se negoció un acuerdo donde se ponía fin al expediente y se posibilitaron dos medidas para incrementar la producción en el segundo semestre, una mediante turnos adicionales y otra mediante generación de empleo.

Dadas las fechas en las que estamos, dudamos de que al final sea posible. Lo que sí está cerrado es la finalización del ERTE. Se evita que la empresa lo utilice como una medida más de flexibilidad. Esperamos que la dirección comunique dificultades para conseguir todos los componentes necesarios para cumplir el programa anual.

■ Todo indica que el ensamblaje de las celdas para las baterías no se quedará en la fábrica ¿Por qué era tan importante para CC OO conseguir que no las fabricara un tercero?

No nos damos por vencidos. Sabemos que todavía queda una última oportunidad para conseguir que estos procesos se integren dentro de Volkswagen Navarra y continuamos trabajando para que esto sea así. La decisión se ha ido retrasando y precisamente es porque se continúa valorando como viable que seamos quienes realicemos este trabajo.

Para CC OO es muy importante, porque en un primer momento nos permitiría crecer como fábrica, en plantilla y en competitividad y, a futuro, conseguiría dar estabilidad a las personas trabajadoras y a los empleos, ya que estaríamos hablando de entre 300 y 400 puestos de trabajo, con procesos que son de los que más valor añadido aportarían a la fabricación del vehículo eléctrico.

■ ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional y sindical?

Hace 25 años empecé a trabajar en Volkswagen Navarra. En 1998 entré en la nave de chapistería en el turno de fin de semana. A finales de ese año pasé como indefinido al taller de montaje, donde promocioné hasta ser oficial de primera-guarnecedor. Mi andadura sindical comenzó en 2012 como delegado. Desde 2015 soy miembro del comité de empresa. Desde la última conferencia, celebrada en 2021, soy el responsable de la sección sindical.

Volkswagen Navarra

Plantilla: 4.800 personas.

Nº de afiliados y afiliadas: 1.250

Representación sindical: 8 representantes de CC OO en un comité de empresa de 31.

Es la segunda fuerza sindical.



La sede de Horse se queda en España

Tendrá 19.000 personas trabajadoras, 17 plantas y cinco centros de ingeniería

Es justo que la sede central de Horse se establezca en España. Lo es, porque las plantas españolas aportan el mayor número de personas trabajadoras a la nueva filial de vehículos térmicos y de combustión de Renault. De los nueve mil trabajadores y trabajadoras que tiene la empresa en todo el mundo, el 37% está empleado en las plantas españolas. Una parte en la fábrica de motores de Valladolid y otra en la planta de Sevilla. CCOO consigue así que se tomen en el país las decisiones que les afectan.

Pasan a formar parte de la plantilla de Horse 3.400 personas. El grupo tendrá 19.000 trabajadores y trabajadoras, 17 factorías y cinco centros de ingeniería en el mundo.

En el momento en el que la sección sindical de CCOO conoció la decisión del grupo Renault de crear una nueva entidad que se llamaría Horse y que tendría su impacto en las plantas

españolas, se propuso alcanzar tres objetivos. El primero era tener la certeza de que a toda la plantilla se le garantizarían sus derechos colectivos e individuales. Renault garantizó que así será.

En segundo lugar, peleó para asegurarse de que la sede central de Horse se estableciera en España. Cuando fue tomando cuerpo la noticia de que podría trasladarse a Rumanía, CCOO puso en marcha la maquinaria sindical para evitar que ocurriera. El sindicato mantuvo reuniones y conversaciones al más alto nivel con Renault y con el Gobierno español para asegurarse de que la nueva sede no saliera del país. Finalmente, el 14 de junio se confirmó a la junta de portavoces del comité intercentros la decisión de que Madrid fuera el centro de operaciones de la filial de vehículos térmicos y de combustión de la multinacional del rombo.

Vídeo de la Conferencia de CCOO en Horse



A finales de mayo se reunió en Madrid la comisión ejecutiva de la sección sindical intercentros de CCOO en Renault, que agrupa a representantes de todos los centros de trabajo. Analizaron la segregación a Horse de la parte de motores de Valladolid y de la fábrica de Sevilla. También se pusieron en marcha los procesos de reorganización interna, ante estos cambios empresariales y societarios.

En el encuentro también hubo tiempo para analizar las consecuencias de la operación y la posibilidad de que la sede

de Horse se trasladase a Rumanía, por la posición del Gobierno español ante la normativa Euro 7. Días antes, CCOO de Industria había solicitado una reunión al Ministerio de Industria para abordar el asunto.

La sección sindical intercentros de CCOO en Renault llegó además a la conclusión de que era fundamental que la compañía aclarase cuanto antes los planes industriales de los próximos años para despejar el futuro de los trabajadores y las trabajadoras que tiene en España.

Buen convenio en Michelin: Subidas salariales por encima de la inflación prevista y mejores condiciones laborales

Cumple las principales reivindicaciones de la plantilla: Incrementos que pueden posibilitar la recuperación del poder adquisitivo, reducción de jornada y mejora significativa del salario de ingreso



salarios aumenten otro 2% cada dos años, si la inflación se dispara. También eliminó la jornada de desarrollo para el turno 5x8, el mayoritario entre el personal.

A ello se une la mejora significativa en las cantidades y aplicación del salario de ingreso; incrementos en las cuantías de otras primas y ayudas sociales; avances en la flexibilización del horario del turno partido; desarrollo del teletrabajo y la eliminación de la cláusula de variabilidad de los contratos indefinidos con jornada variable.

CCOO valoró el contenido del convenio porque garantiza la estabilidad de la plantilla en un momento difícil en los centros productivos, por la incertidumbre de los mercados.

El 14 de junio la plantilla de Michelin respaldó mayoritariamente la propuesta de la empresa sobre el convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las plantas de Almería, Aranda de Duero (Burgos), Valladolid y Vitoria-Gasteiz. Dos días después, representantes de CCOO, CSIF, UGT y USO estamparon su firma en un texto que estará en vigor hasta 2026. CGT, ELA y ESK se posicionaron en contra.

Incluye una prima de 1.500 euros para las personas trabajadoras en activo y una subida salarial y de los pluses del 12% en cuatro años, con una cláusula de garantía salarial ligada al IPC

El 56,54% de las personas que participaron en el referéndum que se convocó en las factorías votó a favor del acuerdo y el 43,10% en contra. El 87,8% de la plantilla participó en la consulta, un total de 5.831 trabajadores y trabajadoras. La única planta que rechazó el acuerdo fue la de Vitoria. Lasarte también lo respaldó días después.

Ante el apoyo recibido, se desconvocaron las huelgas de 24 horas que los sindicatos habían programado para los días 19 y 23 de junio en los centros de trabajo.

Objetivo cumplido

La última propuesta de convenio que hizo Michelin añadió una prima de 1.500 euros a la subida salarial y de los pluses del 12% (un 5% este año, un 3% en 2024 y un 2% en 2024 y en 2025). Además, la empresa se comprometió a que los



■ Respeto, sensatez y cordura

Cuando la mayoría de la afiliación a CCOO rechazó la propuesta de convenio que la empresa trasladó el 23 de mayo a la representación de los trabajadores y trabajadoras, este sindicato reclamó respeto, sensatez y cordura. Consideró que el respeto a las personas trabajadoras era “esencial” y que la empresa debía actuar con sensatez y cordura, si quería evitar “la extensión de un conflicto que no deseaba casi nadie”. Apeló al diálogo como el único camino para salvar la situación. Insistió en que el objetivo no era el conflicto, si no el convenio, por lo que instó a Michelin a “seguir avanzando en la negociación para encontrar el equilibrio”.

Qué pasó en el auto en los primeros seis meses del año



Cronología / Enero-Junio 2023

Cronología desde el 3er Congreso



01/06/2023. **Coordinadora de CCOO de Industria en Valeo España.** Tras más de un año de negociación del convenio y del Plan de Igualdad, se ponen en común las experiencias, las dificultades y los avances.



23/05/2023. **CCOO solicita a Industria una reunión al surgir dudas sobre cuál será la sede de Horse.** La posibilidad de que la filial de vehículos térmicos y de combustión de Renault no instale su sede social en España, lleva al sindicato a solicitar una reunión con el Ministerio.



13/04/2023. **CCOO de Industria ofrece su visión sobre la electrificación del auto.** El sindicato participa en el taller que organizan el Ministerio de Ciencia e Innovación, HEI4FUTURE y el Instituto Complutense de Estudios Internacionales.



28/03/2023. **Coordinadora del auto de CCOO de Industria.** Se analiza la situación del sector, el diálogo social, la posición del sindicato ante el Euro7 y la contratación fijo discontinua.



15/03/2023. **CCOO de Industria, UGT FICA, ANFAC y SERNAUTO presentan el "Manifiesto por la competitividad de la industria del auto" a la Comisión de Industria del Congreso.** Sindicatos y patronales proponen un paquete de medidas para caminar hacia la descarbonización, manteniendo el empleo y la posición estratégica de una industria clave para el país.



13/03/2023. **Se reúne un centenar de representantes sindicales de Stellantis para sentar las bases sobre la que negociar un acuerdo marco global.** CCOO de Industria recuerda que debe tratarse de un marco estable de diálogo social, en el que la multinacional asuma sólidos y firmes compromisos sobre derechos humanos y laborales.



07/03/2023. **"El sector de automoción en 2022. Situación y perspectivas" es el título del informe que publica CCOO de Industria.** El sindicato analiza la situación del principal pilar de la economía española. Hace un balance de lo que ocurrió el año pasado en la industria del auto y lanza una batería de propuestas para incentivarlo.



16/02/2023. **CCOO revalida su representación en Volkswagen y consigue 1.205 apoyos entre la plantilla, cifra récord para el sindicato.** CCOO obtiene el mayor apoyo de su historia en la planta navarra. El número de votos fortalece la labor de Carlos Zalduendo y su equipo en la planta de Landaben.



17/01/2023. **Asamblea de delegados y delegadas de CCOO en el sector de fabricantes y componentes de auto.** CCOO de Industria cierra en Barcelona su recorrido por los territorios donde el auto tiene una fuerte implantación.



01/01/2023. **La plantilla de ZF Aftermarket Ibérica estrena el año con un nuevo plan de igualdad.** Afecta a 1.408 personas e incluye medidas sobre contratación, promoción, formación, violencia de género y acoso sexual en el trabajo.

CCOO lleva más de 40 años defendiendo los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, creando una sociedad más justa y libre. Este sindicato es consciente de que, para lograrlo, se necesita que la ciudadanía esté informada con rigor e independencia. Por ello, ha impulsado un acuerdo para que su afiliación tenga acceso, en unas condiciones ventajosas, a cuatro medios digitales que son referentes en el país.

Así, las personas afiliadas a CCOO podrán beneficiarse de un descuento permanente del 50% en la cuota mensual de **elDiario.es**. Pagarán cuatro euros al mes en lugar de ocho. Tendrán acceso ilimitado y sin publicidad a los contenidos, recibirán un adelanto en exclusiva de las principales noticias, el boletín del director y podrán participar en encuentros con personalidades.

Público ofrece a los y a las afiliadas una suscripción mensual de cinco euros, lo que supone obtener un descuento aproximado del 15%. Disfrutarán de las ventajas asociadas a estar suscrito: navegar sin publicidad, conversar en el área de comentarios, acceder a los eventos, disfrutar de los especiales en formato digital o recibir las noticias imprescindibles.

Además, CCOO facilita a su afiliación un descuento exclusivo permanente en la cuota mensual de **infoLibre**. Ahora, las personas afiliadas podrán darse de alta por cuatro euros al mes, en lugar de seis.

Y **La Marea** hace tres propuestas. Una oferta de suscripción anual a la publicación en papel con un 15% de descuento. El precio pasa de 80 a 68 euros. Incluye seis revistas al año y un regalo. La segunda promoción consiste en un descuento del 10% en la suscripción anual digital, que pasa de 50 a 45 euros. En este caso, las revistas se recibirán en pdf y en su versión on line, junto a un regalo. Además, quienes se suscriban a **Climática**, la revista de cambio climático de la cooperativa MásPúblico, tendrán un descuento que oscila entre el 20 y el 15%.

La información es poder **colectivo**.



Las personas afiliadas disfrutarán de descuentos en diversos medios progresistas.

InfoLibre, ElDiario.es, Público y La Marea, suscriben un acuerdo con CCOO en el que se incluyen condiciones especiales para las personas afiliadas. Más informadas somos más fuertes.

CCOO

■ Cuatro medios que son un referente

Los medios a los que puedes suscribirte son:

- **elDiario.es**
- **Público**
- **Infolibre**
- **La Marea**



Todo el verano en una sola web



Vehículos en renting para las personas afiliadas

