

QUE LAS PATRONALES TOMEN NOTA



CCOO SACA MÚSCULO EN LAS CALLES



Y SE REFUERZA EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

La casualidad quiso que la huelga del metal de Barcelona coincidiera en el tiempo con la celebración, en Madrid, de las jornadas para la acción sindical y la negociación colectiva de CCOO de Industria. La semana pasada se confirmó que esta organización sindical está más viva que nunca, que no da su brazo a torcer y que a las patronales no les queda otra que tomar nota.

Ahora que está a punto de arrancar el periodo álgido en la negociación colectiva estatal, el sindicato volvió a sacar músculo. Las jornadas en las que se discutieron los criterios que CCOO de Industria desplegará en la negociación colectiva de 2026 se complementaron a la perfección con la demostración de los y las metalúrgicas de Barcelona. En las dos ciudades se confirmó que, si no hay salarios decentes y mejores derechos, el conflicto irá a más en los centros de trabajo.





Galería de imágenes

■ “Vamos a parar esta ola reaccionaria”

El secretario general de CCOO de Industria está convencido de que es posible lograr el objetivo, “si se muscula al sindicato” y si aparece con “identidad propia” ante los y las trabajadoras

“Somos el último dique de contención organizado que de verdad se preocupa por el día a día de la gente”. Esa es la razón por la que el secretario general de CCOO de Industria está convencido de que la clase trabajadora organizada podrá parar la ola reaccionaria que recorre el país. En la clausura de la jornada que la organización que dirige organizó en Madrid el 27, 28 y 29 de octubre, Fran San José se comprometió a poner “todos los recursos” para fomentar y apuntalar la negociación colectiva. Propuso “ser ambiciosos” y trasladar propuestas “que nos permitan aparecer como una organización útil”.

Tres son los objetivos sobre los que CCOO de Industria se ha propuesto trabajar durante este mandato “y los tres están relacionados”: La afiliación, las elecciones sindicales y la negociación colectiva. Según lo explicó su secretario general durante su intervención en el encuentro de negociadores y negociadoras, el sindicato debe fortalecerse y aparecer “con un perfil propio”. Les recordó que la organización está a punto de entrar en el periodo álgido y valoró que se celebren unas jornadas como esta. “Debéis estar en las mejores condiciones posibles para encararla”, afirmó. “El sindicato tiene que estar a la ofensiva, añadió, ante el riesgo real de involución y de pérdida de derechos que creíamos consolidados”.

Fran San José es ambicioso y llamó a que también lo sean quienes son sus ojos, sus manos y sus oídos en los centros de trabajo. En su opinión, seis son los elementos prioritarios. Propuso mejorar el poder adquisitivo y los salarios más bajos mediante modelos y fórmulas potentes; reducir las horas de trabajo, encontrar mecanismos de distribución de la jornada y potenciar la desconexión digital; incorporar los temas de igualdad y situar a la patronal ante el espejo en los temas de salud laboral. “No somos absentistas profesionales. Si quieren hablar de por qué se dan las incapacidades temporales y cómo evitarlas, ahí nos encontrarán” dijo, para después añadir que también habrá que poner el foco en la subrogación y en la inmigración.

El secretario general de CCOO de Industria aprovechó su intervención en las jornadas para seguir hablando sobre la transición sociolaboral justa. Reclamó espacios interministeriales en los que el sindicato “pueda exigir” que garanticen el empleo y la actividad las empresas que reciben ayudas públicas. San José recordó lo que está ocurriendo en Paterna (Valencia) y en Motilla del Palancar (Cuenca), donde Mahle se ha propuesto acabar con 740 empleos, inmediatamente después de recibir una partida de los fondos Next Generation.

■ Todo el esfuerzo en la negociación colectiva



El secretario general de CCOO acudió a la jornada para compartir con los y las asistentes los retos que afronta la acción sindical en un momento en el que el mundo del trabajo se enfrenta a transformaciones profundas. Unai Sordo reconoció que es en la negociación colectiva donde el sindicato “va a tener que sustentar” el grueso de sus reivindicaciones porque los espacios de carácter tripartito, donde hasta ahora se ha tenido un amplio rédito sindical, “están prácticamente bloqueados”. Reconoció que “todo apunta” a que la negociación de los convenios será el ecosistema donde se tendrá que desplegar “todo el esfuerzo y toda la inteligencia colectiva”. Es ahí, dijo a los hombres y a las mujeres de CCOO de Industria, “donde vuestro papel es insustituible”.

¿Por qué unas jornadas para la acción sindical y la negociación colectiva?

27, 28 y 29 de octubre de 2025



El Área de Acción Sindical ha organizado las “Jornadas para la Acción Sindical y la Negociación Colectiva” en la que se han encontrado sindicalistas de diferentes estructuras de la organización. En la inauguración trasladaron un saludo y reflexión tanto Celia Domínguez, directora de la Escuela Juan Muñiz Zapico como Carlos Gutiérrez, secretario de Estudios y discursos de CCOO. Su objetivo era elaborar de forma conjunta los criterios y orientaciones que seguirá la organización durante 2026, alternando la formación con la transmisión de conocimientos basados en las experiencias.

¿Qué hicieron los ochenta negociadores y negociadoras que entre el 27 y el 29 de octubre participaron en Madrid en las jornadas para la acción sindical y la negociación colectiva de CCOO de Industria? La responsable de Acción Sindical lo explicó durante la presentación del evento. Isabel Rodero recordó que había llegado “el momento de tensionar”, porque la crispación política basada en intereses partidistas no puede ocultar la realidad de que los datos económicos y de empleo son buenos y los beneficios empresariales “más que buenos”.

Propuso a los y a las asistentes “ganar el relato”, porque CCOO tiene agenda sindical y propuestas que los trabajadores y trabajadoras tienen que conocer. “Nos podemos permitir, dijo, subir los salarios, reducir la jornada y repartir mejor los tiempos de vida y de trabajo”. También es posible, reconoció, “establecer medidas correctoras de otras desigualdades”.

La sindicalista sugirió, a quienes asistieron a las jornadas, aprovecharlas al máximo para desplegar en los centros de trabajo “una acción sindical que la gente sienta útil y

de la que se sienta partícipe”, que haga efectiva la transición sociolaboral justa que CCOO de Industria demanda desde hace tiempo.

Isabel Rodero también reclamó, a los y a las negociadoras, que lo que ocurriera durante las jornadas no se quedara entre las cuatro paredes de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico. Les pidió que trasladaran las reflexiones y todo lo aprendido al conjunto del activo sindical, no solo a la negociación. “También en la máquina de café, en el vestuario y dónde sea”. Se pretende salir más fuertes para afrontar los próximos procesos de negociación y orgullosos y orgullosos de la acción sindical que defienden las CCOO, que genera derechos y que es capaz de movilizar a la clase trabajadora.

Propuestas de futuro



La propuesta que ha elaborado CCOO para el VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que se va a compartir y discutir con la afiliación, fue uno de los pilares sobre los que giró la intervención del responsable de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas de la Confederación Sindical de CCOO. Javier Pacheco reconoció que se ha convertido en “un elemento estratégico” en el proceso de negociación de los convenios colectivos. También desgranó las prioridades y líneas de acción del sindicato para los próximos meses, especialmente de cara a las negociaciones, tanto con CEOE como con el Gobierno, para la actualización del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la revisión del régimen de despido y la reducción de la jornada laboral.

Pacheco reconoció que el sindicato apuesta por mantener el espíritu del V AENC, reforzando la mejora salarial, la reducción de jornada y el reparto de la productividad. En materia salarial, el sindicato se situará a la ofensiva para subir los salarios, con incrementos por encima de la inflación, incorporando cláusulas de revisión y medidas específicas destinadas a favorecer a los trabajadores y trabajadoras con salarios más bajos.

El responsable confederal de Acción Sindical también advirtió de que el Salario Mínimo Interprofesional tiene que garantizar que cualquier perceptor está por encima del 60% del salario medio, más allá del pago del IRPF. Todo ello, en un contexto de crecimiento económico y récord histórico de empleo, orientado hacia actividades de mayor valor añadido, lo que favorece la mejora de los salarios medios.

■ Llega el periodo álgido de la negociación colectiva



Durante los próximos meses CCOO de Industria mejorará dos tercios de los convenios estatales. El sindicato llama a sus negociadores y negociadoras a asumir su responsabilidad con honestidad, solidaridad y valentía

CCOO de Industria tiene clara cuál será la estrategia que desplegará durante el periodo de más actividad de la negociación colectiva. Durante los próximos meses mejorará una veintena de los treinta convenios estatales de su ámbito de actuación. Nueve ya están abiertos y once comenzarán a negociarse en 2026. Su responsable de Política Industrial y Sectorial explicó en qué cuestiones se pondrá el foco. Es prioritario reforzar la participación de las personas trabajadoras, profundizar en las reformas legislativas y adaptar los convenios al cambio de modelo productivo.

“La negociación colectiva con mayúsculas es la esencia del sindicato, junto a las elecciones sindicales y a los conflictos colectivos”. La responsable de Política Industrial y Sectorial de CCOO de Industria estructuró su intervención en las jornadas que la semana pasada se celebraron en Madrid partiendo de esta idea. Animó a los y a las negociadoras a asumir su responsabilidad con honestidad, con solidaridad y con valentía. Raquel Márquez también puso en valor la negociación colectiva en su conjunto. Recordó que la integran los convenios colectivos; los planes de igualdad; los protocolos y las medidas LGTBIQ+ y los expedientes de regulación de empleo.

Tras aclarar estas cuestiones, explicó que durante 2026 las mesas de los convenios que se negociarán cumplirán los tres criterios que ya aprobó la comisión ejecutiva y que debe respaldar el consejo federal. Estarán compuestas por representantes de los territorios y de las secciones sindicales más

afectadas por el convenio, además de por responsables de la federación estatal. También tendrán que ser paritarias.

Márquez adelantó que la salud laboral, el control de la jornada y arrancar incrementos salariales potentes serán tres de las prioridades de la negociación que está por venir. Además, apuntó que el año que viene CCOO de Industria convocará una conferencia para reflexionar sobre la racionalización de la negociación colectiva.

Metalgráficas, metal y DIGI

Al responsable de Servicios Industriales de CCOO de Industria se le encargó la tarea de dar unas pinceladas sobre el Convenio de Metalgráficas, sobre el Convenio Estatal del Metal y sobre el Convenio de DIGI. Del primero dijo que se está trabajando para dar forma a una nueva clasificación profesional junto a la coordinadora sectorial y a las secciones sindicales. Del segundo explicó que hay que hacer un trabajo importante en el ámbito funcional y del tercero reconoció que se trata de un tema complejo, porque se ha producido una invasión absoluta del ámbito funcional del Convenio del Metal.

Materias primas y bienes de consumo

Al no poder asistir a la jornada el responsable de Materias Primas y Bienes de Consumo de CCOO de Industria, intervino en su lugar la adjunta del Área de Política Industrial. Ana Oller hizo un amplio recorrido por las negociaciones que arrancaron hace meses y que todavía no han terminado. También se detuvo en los convenios que se abrirán en 2026 (acuicultura marina, calzado, curtido, marroquinería y perfumería). Identificó cuatro elementos comunes: Clasificación profesional, contrato fijo discontinuo, jornada y salario. Recordó que, en varios casos, las categorías inferiores se sitúan muy cerca del Salario Mínimo Interprofesional. Insistió en que es algo que habrá que corregir.

Industria alimentaria

Seis convenios estatales de la industria alimentaria se negociarán en 2026: Aguas envasadas, alimentos compuestos para animales, cárnicas, conservas vegetales, harinas panificables y mataderos de aves y conejos. El responsable del sector explicó a los y a las asistentes a la jornada cómo afronta CCOO de Industria cada negociación, después de repasar las razones por las que todavía no hay un acuerdo en los convenios de pastas alimenticias, conservas de pescado, lácteas y elaboración del arroz. Vicente Canet aseguró que el Convenio de Cárnicas tiene mucho margen de mejora y que se quiere pelear en el de conservas vegetales, por ser un sector feminizado y precario.

■ Transparencia salarial, cambios normativos y aplicación



Susana Menéndez, del Área de Acción Sindical de CCOO de Industria, explicó en su ponencia que el avance en materia de transparencia salarial que se ha producido en España lo impulsó el derecho originario de la UE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que presta especial atención al principio de igual retribución por un trabajo de igual valor, como principal garante del derecho a la no discriminación salarial.

Aclaró sin embargo que la opacidad en la información retributiva facilitada por las empresas, junto con la valoración desigual de tareas y ocupaciones masculinizadas y feminizadas, han provocado que, a pesar de los avances legales, la igualdad salarial no se haya hecho efectiva.

La negociación colectiva, en su opinión, es la herramienta más importante para definir cómo tienen que facilitar las empresas los datos salariales y qué metodologías se deben aplicar para garantizar valoraciones de puestos de trabajo completas y con enfoque de género. Urgió a los y a las asistentes a la jornada a “poner en valor la información anual de los registros salariales, a concretar en los convenios los datos que deben contener, así como a utilizar la herramienta pública de valoración de puestos, que es fruto de la negociación tripartita”.

Menéndez recordó que la Directiva 2023/927 de transparencia salarial, cuyo plazo límite de transposición finaliza el 7 de junio de 2026, impulsa el acceso a toda la información retributiva por parte de la representación legal de las personas trabajadoras “para establecer indicios de discriminación salarial, a la vez que determina garantías de carácter procesal”.

El reto de la negociación en esta materia, explicó, lo determina la revisión de las clasificaciones profesionales de acuerdo con el contenido del artículo 22.3 del ET, para su ajuste a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

■ Intervención sindical ante la inteligencia artificial



CCOO de Industria se ha propuesto que la implantación de la inteligencia artificial en la gestión de las relaciones laborales sea justa, inclusiva y no genere desigualdades o sesgos. Así lo explicó la responsable de Acción Sindical de CCOO de Industria de Madrid en la mesa que le tocó moderar y que llevaba por título “Intervención sindical ante la inteligencia artificial en la empresa”. Acudieron como ponentes Fernando Rocha y Raquel Boto, de la Secretaría de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO.

El primero explicó que se trata de herramientas que usan las empresas de forma creciente para determinar unilateralmente la organización del trabajo e influir en las condiciones laborales. Rocha recordó que, en general, el sindicato está interviniendo poco en este asunto. Aunque reconoció que la inteligencia artificial también tiene elementos positivos, advirtió de que “aumenta mucho el desequilibrio” entre la empresa y las personas trabajadoras, porque permite a los departamentos de Recursos Humanos obtener información, no compartirla y tomar decisiones de forma unilateral. Apuntó que estos sistemas son una fuente de riesgos para la seguridad y la salud laboral, que pueden escalar las desigualdades que hay en la sociedad.

Tras esta introducción, le llegó el turno a Raquel Boto, que explicó cómo intervenir sindicalmente. Aunque lamentó que son muy pocos los convenios que incluyen artículos sobre inteligencia artificial y algoritmos, recordó que no hay que empezar ninguna negociación con un papel en blanco, porque ya hay mucho escrito en el sindicato sobre este tema. Señaló que existen líneas rojas en la legislación y en los acuerdos que hay que establecer y no cruzar. Mencionó la Ley de Protección de Datos, el reglamento de la Unión Europea y la Ley Rider, que establecen que la aplicación de la inteligencia artificial en el mundo laboral es considerada de alto riesgo y que reconocen el derecho a recibir información de los parámetros en los que se basan los algoritmos que influyen en la toma de decisiones.

Acción y negociación para el crecimiento de la organización

Colectivo técnico



Fue la responsable de elecciones sindicales la que propuso, a las y a los negociadores de CCOO de Industria, que se pusieran las pilas para incluir en las plataformas reivindicativas las demandas del colectivo técnico. “Vivimos en un contexto laboral con perfiles cada vez más técnicos a los que nos cuesta llegar”, recordó. La organización tiene intención de impulsar el proyecto de la Red Técnica y crear grupos de trabajo en los que desarrollar las demandas de unos trabajadores y trabajadoras que, según Lucía Román, “sufren precariedad laboral y vital”.

La sindicalista señaló que el teletrabajo, demandado mayoritariamente por personas jóvenes, ha llevado a este colectivo a sufrir la prolongación de la jornada, una hiperconectividad excesiva y mayores problemas de salud mental. Para conseguir que se sienta identificado con el sindicato, propuso “mejorar la comunicación, la forma de comunicarse” e incorporar en los convenios cláusulas sobre desconexión digital, sobre inteligencia artificial y sobre el uso de los algoritmos.

Jóvenes



“A la gente joven de izquierdas se la conquista en la calle”. Así de tajante fue la responsable de Juventud de CCOO de Industria instantes después de tomar la palabra. Propuso a quienes asistieron a las jornadas incorporar en los convenios las demandas de la gente trabajadora más joven, señaló que “tenemos que ilusionarlas aquí” y se detuvo en el polémico tema de la antigüedad. “Ya hay sentencias, recordó, que dicen que es discriminatorio”. Llamó a los negociadores y a las negociadoras del sindicato a “no reproducir las jerarquías de la empresa” y a no repartir las migajas, “si no el pan entero”. Recordó que la edad y la antigüedad crean una doble escala salarial en la empresa y una grieta en la unidad de la plantilla. “Debemos proponer alternativas”, dijo. “Si no vemos propuestas que no sean atractivas para las personas jóvenes, no vamos a estar aquí”, sentenció Sandra Sevilla.

También dedicó parte de su intervención a hablar de las prácticas, “un problema serio” en su opinión. Propuso incluir cláusulas efectivas en los convenios sectoriales para que las empresas no se aprovechen de la fuerza del trabajo joven y para reducir el porcentaje de contratos eventuales. Además, reclamó a las y a los delegados “que estén atentos” y que denuncien a la Inspección de Trabajo las prácticas estructurales.

Migrantes



¿Qué puede hacer CCOO de Industria por el colectivo migrante? Mohamed Barra, coordinador de la federación en las comarcas del interior del País Valencià, trató de dar respuesta a esta pregunta durante su ponencia. En primer lugar, reclamó una integración real de los y las trabajadoras de origen extranjero. “No basta con hablar de las personas migrantes”, recordó. “Hay que darles voz dentro del sindicato”. También propuso incorporar sus reivindicaciones en la negociación colectiva. Mencionó la necesidad de ampliar en los convenios el permiso de fallecimiento para que puedan acudir a sus países de origen; permitir que las vacaciones no se fraccionen por norma; reconocer las festividades culturales y religiosas; incluir en el seguro el tema de la repatriación en caso de muerte y traducir a su idioma el convenio colectivo.

Antes de dar por terminada su intervención en la jornada, Mohamed Barra insistió en que no hay sindicato fuerte “si deja fuera” a parte de la clase trabajadora. Propuso recuperar los CITES como punto de entrada de los y las inmigrantes al sindicato y contactar con asociaciones de migrantes para explicarles cómo funciona CCOO. “Hablar de integración sin herramientas es como construir una casa sin puertas”, aseguró. “Es nuestro reto y hay que aprovechar esa capacidad”.

■ ¿Las grandes olvidadas?

■ Corresponsabilidad

Cuando se preguntó a quienes formaban parte de esta mesa si en la negociación de los convenios se prestaba la misma atención a todas las reivindicaciones, se reconoció que las salariales y de jornada ganaban por goleada. La responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO de Industria reclamó a los y a las negociadoras que hicieran una intervención sindical “mucho más bestia”. Lamentó que la brecha salarial siga afectando a las mujeres por la temporalidad y la precariedad y recordó que la corresponsabilidad debe estar distribuida a lo largo de todo el convenio.

Eva Madrigal planteó actuar en tres frentes: Priorizar las medidas que corrijan los principales obstáculos; asegurarse de que la redacción sea clara y operativa y adecuar las medidas al sector y a la empresa. También sugirió incorporar a los convenios que la bolsa de horas no sea transferible; la formación obligatoria sobre corresponsabilidad a mandos intermedios y a Recursos Humanos e incorporar protocolos antidiscriminación para las personas a las que se penaliza por cogerse permisos y reducciones de jornada.



■ LGTBI+

CCOO calcula que, como mínimo, el 5% de la población trabajadora pertenece al colectivo LGTBI+ y que solo el 28% muestra abiertamente su condición en su centro de trabajo por miedo a la discriminación y a la violencia, lo que confirma la necesidad de aplicar medidas correctoras en las empresas que garanticen la igualdad. Con estos datos arrancó la intervención de Miriam Correias en la jornada sobre acción sindical y negociación colectiva. Propuso unificar criterios y hacer un plan de trabajo para abordar estas materias en las mesas de negociación de los convenios colectivos, porque los plazos no se están cumpliendo.

La responsable de la industria química en CCOO de Industria de Madrid puso como ejemplo a seguir lo que se consiguió en el Convenio de Ópticas, que recoge todas las medidas que propuso incorporar el sindicato. Puso un par de deberes a los y a las asistentes: Pensar si se incluyen las cláusulas de forma transversal en el convenio o si forman parte de un epígrafe, si es posible alcanzar un acuerdo con UGT sobre este asunto y si se da prioridad al trabajo de sensibilización y a las medidas concretas.



■ Medioambiente

CCOO de Industria tiene muchas propuestas en el terreno del medioambiente, pero todavía son pocas las que se han incorporado a los convenios colectivos. En la jornada sobre acción sindical y negociación colectiva Gustavo Echenique reconoció este déficit. El responsable de medioambiente de CCOO de Industria propuso añadir a los convenios un capítulo sobre esta materia; hacer lo posible para que en todos los sectores exista la figura del delegado/delegada de medioambiente y de sostenibilidad (solo lo tienen en cárnicas, en la química y en la industria farmacéutica) y desarrollar sus competencias y su itinerario formativo.

Echenique reconoció que tiene “mucho trabajo por delante” y se mostró partidario de establecer una política de alianzas con otras organizaciones especializadas. Reconoció que se ha dado “un salto espectacular” en los protocolos que establecen cómo actuar en los centros de trabajo antes las altas temperaturas, pero recordó que falta hacer lo mismo con el tema del frío.



■ Salud laboral

El responsable de Salud Laboral de CCOO de Industria ya trabaja para incorporar en las plataformas reivindicativas de los convenios colectivos que se negociarán próximamente unos criterios y unos textos unificados. En su ponencia afirmó que la única acción sindical que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo es la de la salud laboral, por eso reclamó que tenga el espacio que se merece en la negociación colectiva. “La salud laboral está todos los días en las empresas. Se le tiene que dar la importancia que realmente tiene”, apuntó.

Para Santiago Va es importante reducir el número de personas que debe tener una empresa para contar con un servicio de prevención propio, incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y que ninguna persona trabajadora vea aminorado su salario cuando hay que adecuar su puesto tras un accidente laboral. Su batería de reivindicaciones es amplia. También incluye reforzar la figura del delegado/delegada de prevención, ampliar su crédito horario y garantizar la intervención del sindicato en la elección de la mutua.



■ Siete grupos de trabajo sobre siete materias de interés

Los y las negociadoras hicieron balance del V AENC y dieron forma a los criterios de CCOO de Industria para 2026

El primer día de las jornadas para la acción sindical y la negociación colectiva se dedicó a dar la bienvenida a los y a las asistentes; a explicar los objetivos de la sesión. La inauguración corrió a cargo de Celia Domínguez, directora de la Escuela Sindical Muñiz Zapico y de Carlos Gutiérrez, secretario de Estudios y Discursos de CCOO.

Después de las intervenciones que estaban previstas, se distribuyó a las 78 personas que asistieron al evento en siete grupos (proceso negociador y política salarial; políticas de igualdad; formación y cualificación profesional; organización del trabajo; empleo, contratación y flexibilidad interna; salud laboral y medio ambiente y descentralización productiva y otros derechos de la representación legal de las personas trabajadoras).

Cada grupo sometió a debate los actuales criterios de negociación colectiva y de acción sindical y el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Para terminar, plantearon propuestas concretas que formarán parte de los criterios de CCOO de Industria para 2026.

