

INFORME GENERAL

Consejo Federal, 14 de enero de 2025

#ReEvoluciónEnMarcha

4º Congreso CCOO de Industria

**20
25
abril**

Negociación colectiva
Modelo productivo
Europa
Igualdad

nuevos retos

Fuera

misma lucha

Pacto de Estado
Inteligencia artificial
Salud laboral
Sostenibilidad

para avanzar

Solidaridad
Participación
Organización
Acción colectiva

Toledo

CCOO
industria

Tabla de contenido

1. Contexto social, económico e industrial.....	2
2. Diálogo social. Empleo, SMI, reducción de la jornada y corresponsabilidad política..	5
3. Anteproyecto Ley de Industria. Claves a corto y medio plazo y situación sectorial....	6
4. Negociación colectiva	12
5. Área de Organización y el proceso congresual.....	15

1. Contexto social, económico e industrial.

Los acontecimientos a escala global se han precipitado desde la irrupción de la pandemia. Si la emergencia sanitaria constató dramáticamente las dificultades de suministro de productos básicos para hacerle frente, los posteriores acontecimientos, empezando por las consecuencias de la invasión rusa de Ucrania, han actualizado un concepto de trascendencia económica y geopolítica de primer orden: la autonomía estratégica.

A su vez, la paulatina transformación del modelo de provisión energética, está desconfigurando el mundo que surgió con posterioridad a la caída de la Unión Soviética y la política de bloques.

En este contexto, asistimos a un cierto proceso desglobalizador, donde las políticas proteccionistas y de relocalización de actividad económica industrial han pasado a ocupar un espacio central en los programas políticos y en las acciones de gobierno de las principales áreas económicas del mundo.

La disputa comercial y arancelaria entre EE.UU. y China está cobrando cada vez más trascendencia. El efecto sobre la Unión Europea es evidente, como están

pudiendo comprobar de forma drástica en Alemania. Las nuevas barreras comerciales afectan de forma especial a su enorme capacidad exportadora.

El colapso del Gobierno alemán, la coalición entre socialdemócratas, verdes y liberales ha desembocado en una convocatoria electoral para el próximo 23 de febrero, donde el refuerzo de la opción extremista de Alternativa por Alemania amenaza con condicionar toda la política de este país.

Esto sumado a la situación política de Francia, Italia y resto de países donde la ultraderecha gana cada vez más espacios, junto con el resultado de las últimas elecciones europeas dificulta a la UE profundizar en un proceso de integración fiscal, presupuestario europeo, de escalar políticas industriales de dimensión comunitaria y de apostar por aprovechar las potencialidades de la ya citada "autonomía estratégica".

Por el contrario, la mayor presencia de opciones de ultraderecha puede resultar en un cada vez mayor mensaje de renacionalización.

Si faltaba algo, las elecciones en EE.UU. son el elemento que termina por

situar la posibilidad de tormenta perfecta. Si bien la administración Biden ya inició una política de inyección de recursos públicos multimillonarios para favorecer la relocalización productiva en su territorio a través del IRA (Inflation Reduction Act), la opción de Trump es mucho más beligerante contra otras áreas del mundo. La nueva élite norteamericana parece que va a emprender una política de belicismo comercial contra los países cuyos saldos exteriores son deficitarios (particularmente México, Alemania y China) a través de drásticas medidas arancelarias que modificarán las relaciones comerciales transnacionales, conllevarán medidas en sentido contrario de otros países, supondrán un incremento de precios globales y agudizarán las tensiones geoestratégicas.

La transición ecológica y energética es, obviamente, un factor de primer orden en todas las disputas geoestratégicas y bélicas del momento. El negacionismo climático es, entre otras cosas, una coartada para apurar la explotación de un modelo donde los combustibles fósiles pervivan durante más tiempo como base de los sistemas de provisión energética del mundo, un factor de poder e influencia de primer orden.

La guerra en Ucrania, pero también la desestabilización de Oriente Próximo o la caída del régimen sirio, no se pueden interpretar sin estas variables.

Desde CCOO debemos instar al sindicalismo internacional y a la sociedad (en este caso, española) a tener una posición de compromiso con la paz, la resolución pacífica de los conflictos y el rechazo al genocidio en Palestina.

En esta nueva realidad, la UE tendrá que abordar las consecuencias de las

políticas exteriores de la administración Trump, incluida su posición ante la OTAN y los presupuestos de defensa de los países miembros.

El esfuerzo de inversión colectiva al que hacía referencia el informe Draghi, o la profundización en las reformas que fortalezcan el mercado interior que propugnaba Letta, parecen hoy apuestas más voluntaristas que otra cosa. Tampoco será sencilla una política migratoria común y coherente con los derechos humanos y con las necesidades de millones de personas trabajadoras que van a venir, necesariamente, a países con un proceso de envejecimiento poblacional ya determinado por las conocidas curvas demográficas.

En un contexto de débil crecimiento de las principales economías europeas (la zona euro crecerá menos de un 1 % en 2024), disputas comerciales globales, incertidumbre sobre los precios energéticos, incremento de gastos en defensa e implementación de los distintos planes fiscales y estructurales adoptados por la UE, la apuesta por el europeísmo y la profundización en la integración de la UE no puede quedarse ahí.

Por otra parte, el FMI prevé un crecimiento estable en 2025 a nivel global.

En 2025, se espera que el crecimiento se ralentice hasta el 2,2% en Estados Unidos a medida que la política fiscal se endurezca gradualmente y el enfriamiento del mercado laboral frene el consumo. En India, se espera que el crecimiento del PIB disminuya del 8,2% en 2023 al 6,5% en 2025. En el caso de China, se prevé que la ralentización sea más gradual, debido a la caída del consumo interno, haciéndola más dependiente de las exportaciones.

Esto supone que las previsiones contemplen que las economías emergentes aportarán el 40% del crecimiento global en 2025, impulsadas por países del Golfo, Sudamérica y el Sudeste Asiático.

En cuanto a los riesgos futuros, el FMI advierte de nuevos repuntes potenciales de los precios de las materias primas en medio de los conflictos geopolíticos actuales.

En este contexto hay que anticipar decisiones como país.

España necesita una política fiscal corresponsable y no dejarse cegar por el actual buen momento recaudatorio. Reducir el déficit y la deuda pública es una necesidad, pero no debe hacerse por la vía de los recortes de gasto público, sino reduciendo el diferencial de presión fiscal con la zona euro, luchando contra el fraude y la elusión fiscal injustificada, y con políticas de crecimiento inclusivo. Hay que desplegar los remanentes de los fondos europeos que quedan por ejecutar hasta 2026 y los que, por la vía de los préstamos, pueden utilizarse en años posteriores, para modificar el tejido productivo de nuestro país.

España ha terminado 2024 con unos buenos datos económicos. La economía española es la que más crece de entre las grandes economías europeas; que lo hace, además, mejorando las cuotas de mercado externas de las empresas españolas, tanto en bienes como en servicios; con una intensa generación de empleo que, además, va acompañada por una mejora relevante

de la productividad por hora trabajada. Un comportamiento distinto al habitual en la economía de nuestro país.

A nivel sectorial se espera que continúen creciendo por encima de la media sectores como la construcción o los servicios inmobiliarios. No obstante, también lo harán sectores como la industria química, farmacéutica y el sector agroalimentario, aunque a menor ritmo.

En referencia a los sectores de automoción, fabricación de maquinaria o el comercio se espera una perspectiva de crecimiento cercana a la media.

En cuanto a la situación industrial en el País Valencia tras los catastróficos efectos de la DANA, el sector del metal ha sido el más afectado, con un 70% de sus empresas en la zona cero. El 20% de las empresas industriales de toda la provincia de Valencia están en la zona cero, en 24 poblaciones con 57 polígonos industriales en los que el nivel de devastación es enorme.

En la zona cero predominan las empresas de reducido tamaño de productos metálicos, maquinaria, madera y muebles. Otros sectores afectados, con empresas de mayor tamaño son la industria agroalimentaria, la industria química y de materiales plásticos.

Desde este Consejo Federal trasladamos a las personas afectadas por la DANA nuestro apoyo, solidaridad y compromiso de trabajo para superar esta situación en las mejores condiciones lo antes posible.

2. Diálogo social. Empleo, SMI, reducción de la jornada y corresponsabilidad política.

En referencia a los datos de empleo del año 2024, en términos generales, son datos positivos. Se consolida un récord de cotizantes a la Seguridad Social, llegando a los 21.338.962, tras un aumento anual por encima del medio millón. Las mujeres suponen ya el 47% de esa afiliación.

La contratación indefinida sigue ganando peso, particularmente en el sector privado. Las personas afiliadas con contrato indefinido permanente han aumentado en 545.155 (+4,2%), mientras que bajan quienes tienen un contrato fijo discontinuo (-2,9%), al igual que la afiliación con contrato temporal, que desciende en 44.471 cotizantes (-1,8%). Durante 2024, el 42% de los contratos suscritos han sido indefinidos. Se consolida, por tanto, la tendencia tras la reforma laboral, que viene a multiplicar por cuatro el porcentaje de contratos indefinidos en el flujo de contratos que se firman al año, lo que repercute notablemente en el stock de contratación indefinida. La tasa de temporalidad es, de largo, la más baja desde las reformas de los años ochenta.

La reducción del paro registrado hasta las 2.560.718 personas también es un dato relevante, al alcanzar los niveles más bajos desde los meses previos al estallido de la crisis de 2008. Sin embargo, también demuestra hasta qué punto tenemos una tasa de desempleo cronificada que España no se puede permitir. No debemos perder la perspectiva del sesgo territorial del desempleo. Todas las comunidades autónomas situadas al sur de Madrid, además de las ciudades autónomas, tienen tasas de paro superiores a la

media. El pleno empleo debe ser el objetivo.

En cuanto a las previsiones de empleo de 2025 se espera que el empleo continúe aumentando en el conjunto del país, encabezado por sectores como la tecnología, el transporte, y la automoción. En cuanto a los sectores de energía y suministro se espera un crecimiento de empleo muy moderado.

En materia salarial, una subida del SMI tan relevante como la vivida en los últimos años no deja de ser una mejora en un salario de subsistencia.

Debemos interpretar el marco económico y laboral de nuestro país como una invitación a profundizar en las reivindicaciones sobre la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo en general.

Una economía en la que sigue creciendo el empleo, a la vez que la productividad por hora trabajada, que además mejora sus saldos exportadores y cuotas de mercado, de forma compatible con una mejora de los márgenes empresariales, es una economía con un espacio claro para mejoras salariales.

Es más, es una economía que necesita mejoras en los salarios para mejorar su propio desempeño como país. En este momento, es posible y deseable una subida del SMI por encima de la evolución de la inflación, que lo sitúe en el 60% de la media salarial española. Tenemos que abordar la negociación colectiva de este 2025 con exigencia en materia de salarios.

Es necesario aprobar una subida del SMI que lo vincule al 60% de la media salarial de nuestro país, como recomienda la Carta Social Europea suscrita por España y como ha defendido el propio Gobierno. El decreto sobre el SMI debe modificarse para incorporar los principios de la directiva europea sobre salarios mínimos, y debe limitar la capacidad de las empresas de absorber los pluses salariales y extrasalariales, que hacen que las subidas del SMI no terminen por plasmarse en el salario de muchos trabajadores, donde su sueldo base está ligado al SMI pero no perciben sus mejoras al reducirse los pluses o complementos del resto de su estructura salarial.

En materia de tiempo de trabajo, la jornada laboral debe reducirse en 2025, plasmando el acuerdo suscrito en diciembre entre el Gobierno de España y los sindicatos CCOO y UGT. Una

tramitación de urgencia como proyecto de ley demorará unos meses su entrada en vigor.

Es más que probable que esta tramitación conlleve modificaciones al texto acordado por la vía de las enmiendas. Por tanto, debemos seguir todo el proceso de tramitación parlamentaria, también en un escenario de movilización paralelo. La reducción de la jornada laboral es una medida bien acogida por las mayorías sociales, obviamente. El éxito de la medida pactada estará ligado, en buena parte, a que seamos capaces de “problematizar” su posible no aprobación. Aquellos partidos que se posicionen contra esta medida deberían percibir que tendrán un coste político y reputacional, y esto no surgirá por generación espontánea, sino en relación con el espacio que ocupe en la conversación pública y en la realidad de los centros de trabajo.

3. Anteproyecto Ley de Industria. Claves a corto y medio plazo y situación sectorial.

CCOO de Industria considera estratégica para el futuro de nuestra industria la aprobación de la Ley de Industria y autonomía estratégica por parte del Consejo de Ministros el pasado 10 de diciembre para el futuro de la Industria en nuestro país, no obstante, entendemos que esta ley debe ser el punto y seguido hacia un Pacto de Estado por la Industria como venimos defendiendo desde hace años, para afrontar con garantías la transformación energética, tecnológica, demográfica y social que estamos atravesando.

Los objetivos que nos marcamos fueron trazar y establecer las principales líneas, instrumentos y mecanismos de gobernanza para lograr una mayor

autonomía estratégica a través del impulso de la industria y su transformación para recuperar nuestra base industrial, aumentar su competitividad en la escena internacional, avanzando hacia una economía circular y lograr la neutralidad climática antes de 2050.

Para ello, que el sindicato participe en el desarrollo de los pilares fundamentales de la ley, llevando su participación más allá del Foro de Alto nivel es un elemento fundamental.

El título I de la ley regula las estructuras de gobernanza del ecosistema industrial español, donde se establece la Estrategia Española de Industria y

Autonomía Estratégica que definirá las líneas generales de la política industrial española a través de los Planes Estatales de Industria y Autonomía Estratégica, que definirán las medidas, programas, y recursos específicos para su implementación.

También se regula el Consejo Estatal de Política Industrial como órgano consultivo, asesor y de coordinación en materia industrial.

Igualmente se regula el Foro de Alto Nivel de la Industria Española como un órgano colegiado dotado de plena autonomía funcional que asesorará al Ministerio de Industria y Turismo en materia de política industrial, donde se incluye el Comité de Diálogo Industrial.

Otro elemento esencial que contiene la ley es la articulación de herramientas como las mesas de reindustrialización en los procesos de reestructuración, elemento que debería de ayudar no solo a paliar los efectos de estas reestructuraciones, sino que debe también ayudar a ese cambio de la industria que necesitamos, evitando la fuga de empresas como ya vivimos en transformaciones pasadas, cuyos efectos sufrimos la clase trabajadora de la industria.

En todas las crisis hemos visto como los países con una industria más fuerte y consolidada soportaban mejor los vaivenes económicos. Una industria sólida aporta beneficios sobre la economía, la innovación y la sociedad en su conjunto.

La modernización de procesos y agilización administrativa, la gestión de fondos públicos, la definición de ecosistemas industriales, los PERTE, la formación y recualificación de las personas que trabajan en la industria, la oportunidad de creación de empleo

industrial para mujeres y jóvenes y, que la descarbonización, la sostenibilidad y la circularidad de los procesos industriales estén presentes en esa transformación industrial antes mencionada, son los hitos a los que esta ley debe dar respuesta, y son sin duda los objetivos que el sindicato se marcó en el proceso de construcción de esta ley y velará por su cumplimiento y ejecución.

Por tanto, es el momento de exigir a los grupos políticos altura de miras y que en el trámite parlamentario se pongan por delante los intereses generales del país y de las personas trabajadoras de la industria, dejando de lado estrategias cortoplacistas y de partido que nos lleven a una parálisis en un momento de cambios que definirán el futuro y el papel de la industria.

En cuanto a la situación sectorial, transversalmente la descarbonización, la sostenibilidad, y la circularidad pueden ser las variables que afectan a todos los sectores productivos.

El tratamiento del agua y sus ciclos serán un elemento importante en los próximos años en la industria alimentaria, especialmente cárnica y bebidas o en el sector textil.

Industria alimentaria.

Fruto de los cambios y hábitos de consumo, del crecimiento en los mercados de las marcas blancas, y de las reasignaciones de producción por diferentes razones entre países, está viviendo cambios que llevan diferentes reestructuraciones a las que estamos prestando especial atención.

En este sentido, la Estrategia Nacional de la Alimentación debe poner el foco en las personas trabajadoras, en el empleo estable y de calidad, puesto que son las personas trabajadoras una parte

importante de la cadena, como reclamamos en la reunión que tuvimos con el MAPA.

Consolidar la condicionalidad social de la Política Agraria Común (PAC), mejorar la formación profesional, industrializar los espacios rurales, impulsar el contrato fijo discontinuo y fomentar el empleo estable e indefinido son cinco de las medidas que CCOO de Industria quiere incorporar a la Estrategia Nacional de la Alimentación.

La interlocución con Agricultura empieza a recuperar la senda de la normalidad. Y estos serán temas que abordaremos en el Observatorio del Sector Agrario que se construye este mes. Es imprescindible una interlocución efectiva y continua, así como la implicación de las diferentes administraciones públicas.

Sector textil.

Además de estar también afectado por estos cambios en la transición medioambiental y energética estará marcado por la negociación colectiva y la próxima huelga que afrontamos en el mismo.

Sector químico.

También tiene esta componente de afrontar la sostenibilidad y la descarbonización aunque desde perspectivas de crecimiento y mantenimiento de producción diferentes y más optimistas. La negociación colectiva resuelta en el sector Químico puede hacer que estos próximos años sean de adaptación a esas realidades.

Sector siderúrgico.

Altamente consumidor de energía también está obligado a descarbonizarse y sigue sufriendo efectos negativos en el empleo y sus condiciones. El estatuto del consumidor

electrointensivo se queda corto en las medidas de acompañamiento para que este sector retome sus índices de producción y empleo.

Continúa la tendencia de los últimos años donde las producciones de las empresas fabricantes de acero están perdiendo peso, lo que puede deberse a una pérdida de competitividad por una serie de factores como la falta de inversiones, las emisiones de CO2, los retos tecnológicos y el acceso a las materias primas.

Tanto CCOO Industria como IndustriAll Europe consideramos que este sector es vital para la cadena de producción industrial europea.

Sector energético

El seguimiento del PNIEC y su cumplimiento nos llevan ocupando de manera importante estos años y seguirá haciéndolo. Nuestra presencia en las mesas de seguimiento de transformación de los sectores (centrales térmicas, minería, nucleares...) es primordial para que la transición energética sea justa de verdad para las personas y para el empleo. En renovables estamos viendo cómo se asienta la paradoja de que a mayor capacidad de generación en una energía renovable (hablamos del eólico y de la solar) tengamos más problemas, para el empleo en el sector. La repotenciación, que hace que con menos máquinas se genere la misma capacidad, la tecnología mejorada, y la falta de asentamiento de la cadena de valor están haciendo que el eólico esté transitando de ERE en ERE en las empresas del sector; LM, GE, GAMESA, etc. son los ejemplos de cómo lo que debería ser impulsor de empleo y riqueza está siendo lo contrario. Es necesaria una política concreta y de futuro en el sector renovable.

Los combustibles alternativos con emisiones cero netas, el refuerzo de las redes eléctricas, el almacenamiento de energía y el hidrógeno verde son entre otros son necesarios para cumplir los objetivos de descarbonización fijados.

Sector del auto.

Abordamos la transición hacia la electromovilidad y descarbonización en el sector del auto con las incertidumbres de las que venimos hablando en los últimos consejos. Las ventas de eléctrico no despegan, las normas de emisiones están haciendo que las empresas en Europa jueguen a la espera antes de hacer apuestas y en esas nuestro país se encuentra con 17 factorías de ensamblaje y toda la industria auxiliar y de componentes mirando a las matrices y a la espera de sus decisiones.

Mientras la reindustrialización de Nissan y el asentamiento de los chinos a través de Ebro en zona franca pueden estar marcando por donde puede transitar el futuro del auto en España.

Sin duda hemos de conseguir que se transite hacia el futuro del auto sin que el empleo se resienta ni la calidad de este.

La reciente constitución de la Comisión Tripartita para el Mecanismo RED y la propuesta del gobierno de aplicarlo al sector automotriz de Valencia, centrado en Ford y sus proveedores, ha puesto de manifiesto la importancia de garantizar una transición justa y equitativa en el mundo laboral. En este contexto, la postura de CCOO resulta especialmente relevante al defender la necesidad de incluir a toda la cadena de valor, es decir, a las empresas auxiliares, y no estrictamente industriales, vinculadas a la actividad de Ford.

Desde CCOO Industria insistimos en que el mantenimiento del empleo debe ser una condición sine qua non para que las empresas puedan beneficiarse de las ventajas del Mecanismo RED. Es decir, las empresas que quieran acogerse a este mecanismo deben comprometerse a no llevar a cabo despidos ni reducciones de plantilla durante un período determinado.

Esta exigencia es fundamental para garantizar que la transición energética no se haga a costa del empleo neto en los centros de trabajo.

Si el Mecanismo RED se limitara a la empresa principal, como Ford, se estarían ignorando los efectos en cascada que los cambios en la producción pueden tener en toda la cadena de valor. Las empresas auxiliares, al verse afectadas por la reducción de la demanda o los cambios en los procesos productivos, podrían verse obligadas a ajustar sus plantillas, lo que tendría un impacto negativo en el empleo y en las condiciones laborales de las mismas.

CCOO propone una visión más amplia del Mecanismo RED, que incluya a todas las empresas de la cadena de valor, independientemente de su tamaño o sector de actividad. Esta propuesta se basa en la premisa de que la transición energética debe ser una oportunidad para mejorar las condiciones laborales de todas las personas que prestan sus servicios en este sector, y no una excusa para precarizar el empleo y aumentar las desigualdades.

Además de la inclusión de todas las empresas de la cadena de valor y el mantenimiento del empleo, CCOO también demanda garantías claras para la adaptación de las plantillas a la nueva

situación, como la implementación de medidas de formación y recualificación acorde a los nuevos perfiles profesionales.

Los sectores que están en crecimiento por un aumento de las inversiones en Europa y en España de las inversiones y crecimiento son los de aeroespacial, el Naval, sectores tecnológicos y el ferroviario entre otros, donde la descarbonización afecta de manera diferente al auto, y debido a la situación geopolítica y la implicación de estos sectores en factores logísticos y estratégicos para los diferentes países, contribuyen a que estos sectores estén en cambio y al alza en cuanto a capacidad productiva. En estos sectores vemos fusiones, adquisiciones y reestructuraciones que nos han de hacer estar alerta ante su previsible crecimiento y expansión, estos sectores tienen un papel importante y nuestro país puede jugar una baza fuerte en ellos.

Como vemos, un panorama sectorial en el que las transiciones, energética y digital y la descarbonización son nota común en todos los sectores. La ley de industria deberá ser pieza clave en el desarrollo de los sectores estratégicos y de la política industrial que el país necesita. Las decisiones de las grandes multinacionales nos harán visualizar un futuro más o menos complejo, pero, sin duda, hemos de prepararnos para algunos cambios en diferentes espacios sectoriales que no necesariamente tienen que ser negativos pero sí han de hacernos estar atentos y ocupados en ver la evolución sectorial e incidir en las políticas y planes industriales sectoriales y en las empresas, millones de personas trabajadoras, y una parte importante del desarrollo económico, social y demográfico de nuestro país, dependen de que la industria no pierda

el tren en el que ha de subirse en estos próximos años.

Acción sindical en Bruselas ante la desindustrialización.

Dos semanas antes de la publicación del prometido Clean Industrial Deal, los trabajadores y trabajadoras industriales expondremos nuestras demandas a la Comisión Europea. No podrían ser más críticas. Como resultado de la falta de una estrategia y un plan industriales europeos claros, las malas decisiones corporativas y la escasa inversión en la industria, la desindustrialización ya no es una amenaza, sino una realidad en gran parte de Europa.

Entre 2008 y 2023, se perdieron 2,3 millones de puestos de trabajo en el sector manufacturero de la UE, de los cuales casi un millón se perdieron desde 2019.

El pasado otoño miles de empresas más han amenazado con cerrar plantas, reducir la producción y paralizar centros. La magnitud total de la crisis está siendo enmascarada por los contratos de corta duración y la reducción de las horas, que podrían sumar hasta 4,3 millones de puestos de trabajo.

La reestructuración no se produce sólo en sectores y segmentos tradicionales, sino también en nuevas industrias que se consideran las generadoras de empleo del futuro (por ejemplo, tanto las plantas y proveedores de motores de combustión interna como las de vehículos eléctricos se ven afectadas). Esto indica la naturaleza peligrosa de la situación actual: nos encontramos en una encrucijada: desindustrialización sin acción o impulso de la inversión y la política industrial. Ningún país puede hacerlo solo. Se necesitan soluciones europeas.

Al mismo tiempo, en actos de autosabotaje temerario, la UE está endureciendo sus normas fiscales, reduciendo las posibilidades de inversión en el momento en que más las necesitamos, como ha señalado Draghi. Por su parte, las multinacionales están aplicando estrategias de maximización de beneficios basadas en la presión sobre las personas trabajadoras y la desregulación, mientras que la escasez de mano de obra y de habilidades sigue asolando la industria y es más intensa en los empleos y ocupaciones de menor calidad.

Estas viejas recetas desindustrializarán Europa a gran velocidad. Es hora de cambiar.

En toda Europa se están produciendo huelgas y manifestaciones para dar la voz de alarma sobre las dramáticas perspectivas que se avecinan. Lo último que necesitamos ahora es volver a la austeridad. La mayoría de los países de Europa carecen de planes industriales nacionales. En consecuencia, las trabajadoras y trabajadores están soportando los costes de una mala planificación empresarial y gubernamental. En muchas ocasiones la limitada financiación pública disponible para las empresas va directamente a los bolsillos de los accionistas y a los dividendos en lugar de invertirse en herramientas y tecnologías de producción orientadas al futuro y descarbonizadas.

Por esta razón, nos movilizamos junto con el resto de sindicatos de la industria, el 5 de febrero. Para exigir una política industrial europea proactiva basada en la inversión, la solidaridad, el empleo de calidad y la innovación, en consonancia con nuestros compromisos climáticos.

IndustriAll Europe insiste en cinco acciones de emergencia para evitar la desindustrialización sin perder de vista el objetivo que debemos alcanzar en 2050. Esto exige coherencia entre las medidas de crisis y el Clean Industrial Deal.

5 acciones inmediatas para evitar la desindustrialización

1. Moratoria sobre el desmantelamiento de activos industriales y los despidos forzados: a través de la creación de SURE 2.0 para proteger a la fuerza laboral y planes negociados para cada sitio y cada trabajador.
2. Reevaluación de las normas fiscales para permitir inversiones en las necesidades de transición social y limpia
3. Uso de condicionalidades sociales en las compras públicas para asegurar la demanda y la inversión en los sitios
4. Uso de los fondos de recuperación restantes de la UE y del presupuesto actual de la UE (2019-24) para cerrar la brecha de inversión
5. Medidas para garantizar la resiliencia de las industrias europeas, incluidas medidas para abordar el exceso de capacidad mundial y el comercio desleal, a fin de asegurar las inversiones en las industrias en transformación de Europa

5 exigencias en materia de inversión para alcanzar un verdadero Pacto Industrial Europeo:

1. Una buena brújula para el empleo industrial en pos de una

- transición justa: invertir en el derecho a la formación
2. Un plan industrial para crear empleo industrial de calidad en Europa: un plan de inversiones con condiciones sociales para todos los fondos y apoyos públicos
 3. El derecho a la energía para conseguir buenos empleos industriales y una vida digna: inversión en redes e infraestructura.

4. La democracia en acción para conseguir buenos empleos industriales: inversión en negociación colectiva y participación de las personas trabajadoras.
5. Garantía de buenos empleos industriales a lo largo de la cadena de suministro global: invertir en igualdad de condiciones.

No se puede transformar una industria que ya se ha perdido

4. Negociación colectiva

En el conjunto de sectores del país los convenios registrados con efectos económicos en 2024 cubren a 10,3 millones de personas, entre las cuales la mayoría tendrán ganancias de poder adquisitivo. El 37% tienen pactadas subidas salariales superiores al 3% (media del 4,1%). El 31% tienen pactadas subidas entre el 2,51% y el 3% (2,9% de media), y un 32% subidas que no superan el 2,5% (2% de media).

La subida salarial pactada en convenios firmados en 2024 llega al 3,74%, afectando a 2 millones de personas trabajadoras. El resto, hasta los 10,3 millones citados, son convenios con efectos económicos en 2024, pero suscritos anteriormente y con una subida más moderada del 2,9% de media.

No obstante, España sigue teniendo un problema de bajos salarios que no puede confundirse con las buenas evoluciones del empleo o de los propios salarios.

En el ámbito federal desde el Consejo Federal anterior de finales de

septiembre, hasta ahora, se han producido importantes cambios en materia de negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Por aquél entonces, nos encontrábamos en un momento prácticamente de bloqueo de los nueve convenios colectivos con la negociación abierta en 2024. Motivo por el cual tuvimos que poner en marcha distintos procesos de movilización, con asambleas, ruedas de prensa, concentraciones y alguna que otra manifestación y convocatoria de huelga.

Algo más de tres meses después, hemos firmado el convenio de la industria química, el de mayoristas de productos químicos, el de frío industrial y la industria azucarera. También hemos llegado a un preacuerdo en el convenio de industria cárnica a falta de firma definitiva este mes. No obstante, aún nos quedan cuatro convenios pendientes (metalgráficas; distribuidores farmacéuticos; textil y confección; y por último el convenio

general del metal) a los que luego nos referiremos.

Todos los acuerdos alcanzados han venido precedidos de asambleas con sus respectivas consultas sobre la ratificación o no de los preacuerdos. Con una importante participación y respaldo de nuestra gente durante todo el proceso de negociación.

Además, en los convenios que afectan a más personas trabajadoras, la puesta en marcha de canales de WhatsApp propios, o el formato nuevo de campaña en el textil con landing propia ha permitido mantener la información constante sobre procesos de negociación pero también movilización, ampliando los impactos de nuestra comunicación más allá de nuestra afiliación y que nos debe permitir desarrollarnos y afianzarnos organizativamente en el ámbito de estos convenios. A falta de análisis más profundos, ponemos como ejemplo positivo la acción sindical y comunicativa realizada en la química y que nos ha permitido alcanzar casi los 6000 seguidores en el canal, y un crecimiento afiliativo desde abril de 2024 de casi 600 personas.

En relación con los contenidos de los acuerdos, en materia salarial todos mantienen o superan los dígitos referenciados en el AENC (3% para 2024 y 3% para 2025). En concreto dos de ellos tendrán una subida mínima en tres años entorno al 13%, siendo éste el caso del convenio de frío industrial y el de la industria azucarera y en los otros tres, la subida mínima será del 9% siendo el caso de la industria química, cárnica y mayoristas de productos químicos.

Tanto en convenio del frío industrial, como en el de la industria azucarera,

veníamos de una pérdida de poder adquisitivo de la negociación anterior, por lo que estas subidas por encima del AENC y bastante por encima de las previsiones de inflación nos permitirán recuperar todo o parte del poder adquisitivo perdido en la anterior negociación.

Así mismo, se han introducido cláusulas al IPC en los términos establecidos en el AENC con alguna mejora sobre el mismo en algunos casos. También se han introducido por primera vez o mejorado las cláusulas de no absorción y compensación. Se han conseguido mejoras en reducción de jornada a expensas de lo que ocurra en el ámbito parlamentario y otras mejoras en permisos y otras materias transversales. Una cuestión que se nos ha quedado pendiente o que se ha abordado de materia insuficiente en los acuerdos son las medidas LGTBI que deberemos impulsar en los próximos meses en todas las mesas de negociación.

En lo que respecta a la firma del convenio de la química, al igual que explicamos en las asambleas decir que cabe el riesgo de que este sea finalmente de eficacia limitada.

Tras muchos rumores, tenemos constancia de que UGT-FICA ha realizado impugnación del mismo y por lo que nos llega, también ha interpuesto una demanda por vulneración del derecho a la negociación colectiva. En relación a esto último, habrá que ver las razones que alegan una vez se nos notifique la misma. Ver para creer, se van a mitad de la reunión más importante donde se alcanzó el preacuerdo y ahora nos acusan de haber vulnerado sus derechos a la negociación colectiva.

En lo que respecta a la impugnación del convenio y sobre la eficacia general o no del mismo, habrá que ver primero si la Dirección General de Trabajo publica el convenio en el BOE o por el contrario lo remite de oficio a la Audiencia Nacional tras la impugnación de UGT-FICA para que sea ésta quien dirima sobre la eficacia general o limitada.

Para la impugnación UGT-FICA ha utilizado la referencia de sentencias relativas a que se debe de tener en cuenta para la eficacia general de un convenio sectorial el total de delegados y delegadas de todos los sindicatos tengan o no el derecho a formar parte de la mesa de negociación y no solo sobre el conjunto de delegadas y delegados de los sindicatos que conforman la mesa. Un tema delicado y una temeridad su actuación que en lo general nos perjudica a los dos sindicatos mayoritarios.

Sea como fuere y acabe como acabe, lo cierto y verdad es que en el acta de constitución de la mesa del convenio de la industria química quedó meridianamente claro que CCOO de Industria tenía la mayoría absoluta y, por tanto, capacidad para firmar un convenio de eficacia general. Un acta que no fue motivo de alegación ni impugnación alguna. De hecho, hasta la propia UGT-FICA hasta en dos comunicados posteriores a la firma del preacuerdo entre CCOO de Industria y FEIQUE hablaba de la eficacia general del mismo “para lo bueno y para lo malo”.

En el “para lo malo”, nos señalan y acusan de haber introducido una cláusula al IPC en los términos del AENC. Evidentemente este no es ni puede ser el motivo real de su no firma e impugnación, sino que claramente

obedece a razones políticas y electoralistas.

En definitiva, nosotras y nosotros a lo nuestro. En muchas empresas ya se están aplicando las mejoras salariales y los nuevos derechos que hemos alcanzado con la firma del convenio, y ese tiene que ser nuestro objetivo. La disputa sobre si tiene la etiqueta de eficacia general o limitada, no puede ni debe distorsionar que es un buen acuerdo y que lo verdaderamente importante es que se les aplique a las personas trabajadoras. Si finalmente no se aplica en alguna empresa no asociada a FEIQUE será UGT-FICA la única responsable.

En otro orden de cosas, aún tenemos cuatro convenios pendientes (metalgráficas; distribuidores farmacéuticos; textil y confección y metal estatal).

Los dos primeros lo más probable es que consigamos desbloquearlos en breve.

El convenio estatal del metal sigue sin avances. El principal escollo sigue siendo la subrogación, pero también hay que ponerse de acuerdo en materia de contratación. La insistencia de la patronal en querer incluir un plan de pensiones estatal en el propio convenio tampoco favorece que haya un acuerdo.

El convenio de la industria textil y confección es harina de otro costal. Hemos convocado una huelga general para el 28 de enero, de la que UGT-FICA no quiere saber nada.

Veremos como acaba, lo que si podemos avanzar es que la UGT-FICA se está desmarcando de la propuesta sindical de tabla salarial única y la patronal está encantada con ver esa división sindical. Por lo que no

descartamos que se esté intentando gestar algún preacuerdo antes de la huelga con contenidos importantes aprovechando el rebufo de nuestras actuaciones y presiones en el marco de nuestra campaña del conflicto del retal, pero que serían insuficientes para acabar con la discriminación que sufren las mujeres de la confección.

Por una parte debemos preparar bien la huelga y por otra, responder de la forma más contundente e inteligentemente posible si ese escenario se da. Como siempre, lo haremos juntas y juntos, especialmente con los territorios de mayor afectación de la industria textil y confección.

Por último, arranca 2025 y con ello, todo el trabajo relacionado con las revisiones salariales tras los datos de IPC del año pasado. Así como, la negociación de nueve convenios sectoriales cuya vigencia temporal finalizó en diciembre. En concreto, vamos a abrir las mesas de negociación de los convenios sectoriales estatales de conservas de pescado, vidrio y cerámica, turrónes y mazapanes, industrias del arroz, elaborados del mar, estaciones de servicio, granjas avícolas, industrias lácteas y el de pastas alimenticias.

En todos estos convenios, constituiremos las mesas y arrancaremos los procesos de participación de nuestra gente para la elaboración de la plataforma sindical. Suponemos que va a ser un año también duro para negociar. Tanto porque es el último año de vigencia del AENC como por las excusas de las

patronales sectoriales ante el impacto que puede tener si finalmente entra en vigor la reducción de la jornada semanal a treinta y siete horas y media. Por lo que los conflictos y las movilizaciones estarán presentes durante este nuevo año.

Por otra parte, el pasado 9 de octubre se publicó el real decreto que desarrolla el artículo 15 de 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, desde ese momento se abrió un periodo de 3 meses para constituir las mesas negociadoras de los convenios colectivos y llevar medidas que protejan los derechos de estas personas en los centros de trabajo. Una vez constituidas las mesas se da un plazo de tres meses para acordar las medidas.

Desde el área de Política Sindical se ha elaborado una guía para facilitar el trabajo de nuestra gente en las mesas. Con propuestas tanto de medidas como de redactados y con un modelo de Protocolo de actuación frente a situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Es un reto abrir todos los convenios, de momento nos queda mucho trabajo por delante. No debemos quedarnos en acuerdos de mínimos, debemos formar a negociadores y negociadoras para conseguir centros de trabajo libres, seguros y respetuosos con la diversidad.

5. Área de Organización y el proceso congresual.

Estos últimos meses han estado muy marcados por el calendario congresual.

El día 4 de noviembre empezaron las asambleas del primer nivel, y acabaron

el 4 de enero.. Durante el nivel I hemos tenido 21 reclamaciones a la CIN federal, han sido resueltas siempre en tiempo y forma, únicamente una se ha elevado a la CIN Confederal.

El día 22 de enero empezaremos con el nivel II que acabará el 15 de febrero. Ayer tuvo lugar una formación a nivel confederal que junto a otras formaciones del nuevo módulo congresual nos ha permitido que nuestros niveles III y II tengan un mayor conocimiento de los procedimientos.

Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales han podido tener un amplio debate del documento de ponencias federal en sus asambleas congresuales.

El trabajo en este periodo de esta secretaría ha estado marcado por las renovaciones de todas aquellas que según nuestras normas confederales y federales tuvieran que hacerlo, y junto con el área de Política Industrial hemos renovado 24, y además se han constituido 8 nuevas Secciones Sindicales de ámbito estatal.

Estas conferencias nos han permitido debatir con la afiliación los documentos, la realidad sindical y las estrategias de futuro, muchas incluidas en sus planes de trabajo, así como elegir las personas que van a dirigir las organizaciones estos próximos 4 años. Asimismo, están fijadas en fecha ya otras 9 renovaciones, y 8 sin fecha, de manera que podamos llegar a nuestro congreso con la práctica totalidad de nuestras secciones sindicales de ámbito estatal renovadas.

En las 32 secciones sindicales han sido elegidos 27 secretarios generales (hombres) que supone un 84% con una afiliación masculina del 82%, y 5 secretarías generales (mujeres), que

supone el 16%, con una afiliación femenina del 18%.

Sin duda el reglamento de secciones sindicales aprobado este año nos ha permitido hacerlo de una manera ordenada y reglamentada. Los planes de trabajo han de ser ya una realidad en cada renovación y en el día a día de los objetivos de nuestras secciones sindicales.

La Formación Sindical

Implementar la formación en planes de trabajo y afiliación nos ha de permitir reforzar a nuestras Secciones Sindicales y Estructuras, estas dos formaciones repercuten directamente en el objetivo del aumento de afiliación en los centros de trabajo. El último plenario de organización puso de relevancia las diferencias formativas entre federaciones, reto que sin duda se tendrá que poner en marcha en el próximo mandato. Aún así, Industria es la federación con mayor número de RLPT formados.

En el calendario que nos marcamos se han puesto en marcha cursos estratégicos para nuestra organización como el Liderazgo de Mujeres, el de Valoración de Puestos de Trabajo o el de elaboración de Planes de Comunicación, además de los que se han impartido directamente en las Federaciones de Nacionalidad o Región como Métodos y Tiempos, Mutuas, etc.

Sistemas y procesos.

Desde la Confederación se está apostando por sistemas y programas de implementación única a todas las organizaciones, y para ello se está contando con las federaciones, ejemplo de ello es la comisión de personas creada para la mejora del planificador de EESS. En un futuro está previsto hacer lo mismo para el sistema de introducción de visitas.

También se está trabajando en la renovación/modernización del Sistema Informático Confederal (SIC).

En nuestro último plenario de organización se trató la necesidad de crear un sistema que pudiera organizar la renovación de las secciones sindicales y el acceso a la documentación de la conferencia. Sin duda debe ser un objetivo para el próximo mandato ya sea una herramienta confederal o federal.

Migrar nuestra “Q” hacia las unidades compartidas de DRIVE era uno de los objetivos de este área, la falta de formación al personal sindical no nos ha permitido todavía poder implementarlo, es un objetivo federal y confederal que camina pero no avanza lo suficiente.