4º congreso

CCOO industria

Fuerza

nuevos retos

misma lucha

para avanzar

2025

22/23/24 abril

informe balance comisión ejecutiva

ÍNDICE

1. De la salida de la pandemia a la situación actual. Autonomía estratégica, aún más necesaria.....3
a. Introducción.....3
b. Evolución económica y previsiones a nivel global 4
c. Coyuntura española de la Industria y Agricultura.....5
d. Coyuntura del ámbito federal.....7
e. Situación política mundial, europea y española.....8
f. El auge de la ultraderecha y sus consecuencias para la clase trabajadora mundial.....9
g. Situación de emergencia climática.....10
2. Comportamiento de nuestros sectores. Transiciones y empleo 11
a. Evolución del empleo en el ámbito federal 11
i. Impacto de la reforma laboral en el empleo.....12
ii. Más mujeres. Más jóvenes.....12
b. Aspectos globales 14
i. El Clean Industrial Deal 15
ii. Crisis arancelaria 17
c. Materias primas.....17
i. Minería 18
ii. Eléctricas.....18
iii. Nucleares 19
iv. Renovables 19
v. Hidrocarburos.....19
vi. Siderurgia 19
vii. Agrario.....20
d. Bienes intermedios.....21
i. Auto y componentes 21
ii. Sector Ferroviario y componentes 23
e. Bienes de consumo 27
i. Moda 27
ii. Químico y farmacéutico 27
iii. Alimentación.....28
3. Salir de la crisis con derechos. 28
a. Sindicalismo confederal y de clase para reducir las desigualdades.....28
b. Una negociación colectiva con avances.....30
c. Cuestión de perspectiva.....33
d. Formación para el empleo. Momento clave.....34
e. Prevención y acción en salud laboral.....34
f. Más sindicato.....34
i. Cultura afiliativa 35
ii. El poder de cambiar las cosas 36
iii. Preparación de cuadros para el presente y futuro.....36
iv. Reforzar las estructuras más cercanas a la gente 37
g. Los trabajadores y trabajadoras, protagonistas del cambio. 38
i. Respuesta del sindicalismo internacional. 38
1. Refuerzo organizativo para una acción sindical global 38
2. Acciones globales.....39
ii. Grandes movilizaciones por la negociación colectiva 40
iii. PERTES, Ley de Industria y Pacto de Estado.....40
iv. Movilización ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación 41
v. Actuar y comunicar, comunicar para actuar. Más allá de nuestras fronteras sindicales 42

INFORME BALANCE DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE CCOO DE INDUSTRIA.

1. DE LA SALIDA DE LA PANDEMIA A LA SITUACIÓN ACTUAL. AUTONOMÍA ESTRATÉGICA, AÚN MÁS NECESARIA.

a. Introducción[1]

Iniciamos el mandato de la Reevolución en Marcha saliendo de una pandemia mundial que generaba una incertidumbre que impactaba en el escenario socioeconómico y político marcando cualquier decisión o actuación, también en el ámbito de nuestra acción sindical. La pandemia evidenció la fragilidad de la globalización y la dependencia de las cadenas de suministro. Un ejemplo claro de esta vulnerabilidad se vio en el sector automovilístico, donde la escasez de microchips paralizó la producción en múltiples países, generando pérdidas millonarias y afectando el empleo. De manera similar, la falta de suministros médicos esenciales, como mascarillas y respiradores, evidenció la necesidad de reforzar la capacidad productiva local para evitar futuras crisis.

El mundo posterior a la pandemia se enfrenta a una creciente competencia geopolítica, a la necesidad de reindustrialización y una transformación digital acelerada. La transición ecológica y la crisis climática se suman como factores críticos que afectan la estabilidad del mercado laboral y la producción industrial. La relocalización de industrias estratégicas, la implementación de energías renovables y la digitalización de los procesos productivos son aspectos clave para garantizar la sostenibilidad económica y social.

Además, las políticas económicas implementadas por los gobiernos han buscado amortiguar los efectos negativos de la crisis sanitaria, pero han generado nuevas tensiones fiscales y estructurales que requieren soluciones a largo plazo. La escasez de materias primas, el encarecimiento del transporte internacional y los cambios en la demanda global están afectando el desarrollo industrial y la creación de empleo. Ante este panorama, la diversificación de la producción y la inversión en sectores estratégicos son esenciales para asegurar la estabilidad económica.

Los posteriores acontecimientos, empezando por las consecuencias de la invasión rusa de Ucrania, y recientemente la victoria en las elecciones de EE.UU. de Donald Trump, han actualizado un concepto de trascendencia económica y geopolítica de primer orden: la autonomía estratégica.

A su vez, la paulatina transformación del modelo energético, 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, EE.UU. y Europa, y resto del planeta, podríamos decir ahora, está cobrando cada vez más trascendencia.

El efecto sobre la Unión Europea es evidente, afectando incluso a Alemania. Las nuevas barreras comerciales impactan de forma especial a su enorme capacidad exportadora. A esto hay que sumar

1 El presente informe, es fruto no sólo del trabajo desarrollado por la Comisión Ejecutiva de CCOO de Industria, también es consecuencia de la acción sindical y de los esfuerzos por fortalecer la organización del conjunto de las estructuras de nuestra organización. Al informe, de carácter más cualitativo hay que añadir los datos cuantitativos que se podrán encontrar en el apartado 4º Congreso de www.industria.ccoo.es.

las medidas del Banco Central Europeo tras la escalada que sufrió el IPC. Al final, el Banco Central Europeo llevó a cabo su agresiva política monetaria, consiguiendo frenar bruscamente la economía de la Eurozona con su política de competencia con la Reserva Federal por la captación de capitales, provocando serios daños en la demanda de productos germanos por parte de los socios europeos, lo que se ha traducido en una recesión en la Economía alemana, que ha cerrado el año con una pérdida de PIB del 0,2%, relacionado con la pérdida de demanda de sus clientes del sur, agotadas las medidas de inyección de fondos que mantuvieran la demanda agregada alemana por parte de su administración.

Afortunadamente, a pesar de los malos resultados del Partido Socialdemócrata, de la victoria de la conservadora Unión Demócrata Cristiana y el crecimiento de los ultraderechista de Alternativa para Alemania, el hecho de una gran coalición a modo de cordón sanitario de la ultraderecha debe verse como algo positivo, si bien es cierto que no da ninguna certidumbre.

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.

b. Evolución económica y previsiones a nivel global

Las últimas previsiones de enero sobre la economía mundial ofrecen un pronóstico algo más moderado para algunas economías avanzadas, a la vez que corrigen el crecimiento esperado en otras, como en el caso de España. Así, pese a la inestabilidad que se vislumbraba como consecuencia del relevo en la administración estadounidense, el crecimiento del PIB global esperado para todo 2024 se deja estimado en el 3,2% anual, mientras que se incrementa hasta el 3,3%. En la Eurozona, el crecimiento se deja en el 0,8% para 2024 y se reduce hasta el 1% para 2025. Las previsiones cambian también para España, que incrementa el crecimiento hasta el 3,1% para 2024, desde el 2,9% estimado en otoño, y el 2,3% para 2025. A la baja se corrige Alemania, que habría perdido un 0,2% del PIB en tasa anual, mientras que para 2025 se espera un crecimiento del 0,3% (un 0,8% se estimaba en octubre). También Francia corrige a la baja su crecimiento de 2024, y mantiene el esperado para 2025.

Entre 2021 y 2024 el PIB mundial ha crecido un 10,2%, resultaría el 20,8% desde 2020, dado el parón experimentado en dicho año por la pandemia.

En las economías europeas, sobre todo en los motores centrales de las mismas, Alemania y Francia se ha dejado notar la pérdida de renta disponible, provocada por la política monetaria restrictiva, en sus socios del sur de Europa, con la repercusión contractiva en la demanda exterior de sus productos.

A la vez, uno de los indicadores indirectos de que la economía global todavía no ha despejado el horizonte más inmediato es que el precio del Brent está ahora por debajo de los 75$, registrando una caída anual del 3,12%.

En cuanto al sector Industrial, el IPI (Índice de producción industrial) para la producción manufacturera en la Eurozona ha caído un 3,8% en 2024 en tasa anual. Alemania cayó un 4,6%; en Francia se

redujo el 0,1%; en España hubo un crecimiento del 0,5%; hubo una caída del 4% en Italia; en Austria la caída fue del 5,1%, en Países Bajos el 1,8%, como en Bélgica.
Por su parte, los últimos datos sobre la producción industrial mundial, ofrecidos por el Banco Mundial, corresponden a 2023, aunque disponemos de previsiones de crecimiento de otros organismos para 2024. Según esta fuente, el valor de la producción industrial manufacturera a precios corrientes, corregidas las previsiones anteriores, alcanzó los 16,3 billones de dólares en 2024, lo que supone un crecimiento del 0,6% respecto a 2023, son 100.000 Millones de dólares más.

Respecto a 2021, el crecimiento ha sido de 200.000 millones, lo que supone un 1,24%, dado que en 2022 el valor del producto manufacturero mundial se contrajo levemente. Si bien, si comparamos con 2020, año en el que este valor sufrió una caída importante y quedó en 13,7 Billones de dólares, el incremento ha sido de 2,6 Billones de dólares, casi un 19%.

Obviamente, la leve disminución experimentada en 2022 y los crecimientos tan moderados de 2023 y 2024 están relacionados con las tensiones geopolíticas introducidas por los dos importantes escenarios bélicos en los que están inmersas las zonas de Europa y Oriente Medio.

El cambio en los ejes manufactureros globales está más que verificado, en cualquier caso, resultando China la economía que está concentrando la producción rápidamente y perdiendo peso la mayor parte de los países europeos, aunque gana peso Irlanda, también México y la India.

En cuanto al volumen del comercio mundial, según las estimaciones de la World Trade Organization, creció finalmente un 3,3% en 2024, hasta alcanzar los 33 billones de dólares.

El IPI publicado de la Eurozona correspondiente a todo de 2024, presenta una caída anual del 3%, a la vez que un retroceso del 2,9% en el período comprendido entre 2021 y 2024. Si calculamos el crecimiento desde 2020, año de la pandemia, el resultado es positivo. Pero que entre 2021 y 2024 presente esta caída del IPI es sintomático de la desindustrialización que está experimentando la Eurozona.
No obstante, hay que recordar que cuando lo que analizamos es la cifra de negocios (es decir, cuando multiplicamos la producción por el precio) nos encontramos con un incremento de la facturación del 15,5% entre 2021 y 2024, pero es sobre todo consecuencia del alza de los precios de materias primas, incluidas las energéticas.

c. Coyuntura española de la Industria y Agricultura.

Según la contabilidad nacional trimestral de España, elaborada por el INE, 2024 cerró con un crecimiento interanual del volumen encadenado del PIB del 3,2% para todo el año 2024, que alcanzó un índice del 120, cuando en 2021 alcanzaba el 106,7 respecto al mismo año base de 2020. Esto significa que el PIB ha crecido un 12,5% entre 2021 y 2024.

Siguen siendo los servicios el sector de la economía española que experimenta mayor crecimiento en volumen encadenado de su valor añadido. La Industria creció un 6,1%, mientras que el sector agropecuario está viendo cómo se ha reducido su producción física, aunque se ha recuperado en el último año. Por el contrario, parece que insistimos en apuntalar el ladrillo, con un crecimiento de la construcción del 13,9%. No podemos desdeñar la evolución real de la riqueza generada en las industrias manufactureras, que ha crecido un 12,4% desde 2021.

Si tomamos los valores sin descontar el efecto de los precios, nos encontramos

con que, a precios corrientes, el PIB alcanzó los 1,59 billones de euros, lo que significa un crecimiento del 28,8% desde 2021, son 356.153 millones más.

De todos los sectores, el que crece de forma más moderada es el agro (18,2%), además es el que menos aporta al crecimiento total del PIB, pues esos 6.211 Millones solo suponen el 1,7% de los 356.153 millones que crece el PIB en el período contemplado, pese a que el sector pesa el 2,5%.

Por su parte, el sector industrial supone el 11,3% del crecimiento, aportando 40.337 millones al crecimiento del PIB. En precios corrientes su incremento ha sido del 21,7% desde 2021, con un total de 225.799 millones de euros de valor añadido generados en 2024. Si nos fijamos exclusivamente en la industria manufacturera, su valor añadido a precios corrientes ha crecido un 22,6%, 31.387 millones, que suponen el 8,8% del crecimiento total del PIB.

La construcción creció en un 29,1% pasando de 65.544 millones a 84.606 millones de valor añadido, 19.062 millones que suponen el 5,4% del crecimiento total del PIB.

El sector Servicios sigue siendo el más importante de la Economía, aportando el 74,6% de su crecimiento al llegar a los 1,099 Billones de euros en 2024, son 265.686 más que en 2021 (un 31,9% más).

En cuanto al empleo, la contabilidad nacional arroja un empleo asalariado equivalente a tiempo completo cifrado en 17.168.200 puestos de trabajo, lo que supone un 11% más que en 2021, son un total de 1.700.000 puestos más.

De entre todos los sectores, solo pierde empleo el agro, que reduce su número de puestos asalariados en 24.000, quedando en 437.100 puestos, un 5,2% menos que en 2021.

La industria vio crecer su empleo en casi 139 mil puestos en el período, lo que significa un 6,9% más que en 2021, cerrando con 2.161.300 en 2024. La industria manufacturera alcanzó, en 2024, un total de 1.905.600 puestos de trabajo asalariados a tiempo completo, lo que supuso un crecimiento del 6,7% respecto a 2021.

El número de puestos de trabajo a tiempo completo de la construcción creció un 11,2% respecto a 2021 (113.200 puestos) y el del sector servicios un 12,3%, hasta llegar a los 13,45 millones.

Según los datos del Instituto de Comercio Exterior, entre 2021 y 2024 el comercio con el exterior de nuestra economía creció un 22,4% entre 2021 y 2024, se transaccionaron un total de 809.205 millones de euros en 2024, 148.063 Millones más que en 2021.

Ambos flujos participan en el crecimiento, las exportaciones crecieron 69.606,31 millones y las importaciones 78.457,31 millones.

La calidad de la inserción de nuestros productos en el mercado exterior ha mejorado también, en un 3,7% respecto a 2021. El indicador es mayor que 1 porque la calidad de los productos que exportamos es mayor que la de los productos que importamos -los bienes exportados tienen más valor añadido que los importados-, en caso contrario, sería menor que 1.

En el caso de los productos agropecuarios, la evolución ha sido similar, pero con un mayor crecimiento de las importaciones, lo que ha erosionado el superávit que presentaba el sector, reduciéndolo en un 50,5% desde 2021.

Las importaciones crecieron un 31,9% desde 2021, alcanzando los 19.309 Millones en 2024, mientras que las exportaciones crecieron un 8,4% hasta llegar a los 22.201 Millones en 2024.

d. Coyuntura del ámbito federal

Durante 2024 el valor de la producción de nuestras cadenas de valor alcanzó los 1.163.857 millones de euros (un billón ciento sesenta y tres mil ochocientos cincuenta y siete millones). Esta cuantía son 22.110 millones más que en 2023, un 1,9% más, que cierra el período 2021-2024 con 190.483 millones de euros de crecimiento, un 19,6% más que en 2021 en euros corrientes. El valor de la producción de nuestras cadenas de valor viene a representar cerca del 40% del total de la economía española.

De las tres grandes agrupaciones, la cadena de Bienes intermedios es la que presenta el mayor incremento, un 23,7%, al pasar de 322.385 millones a 398.780 millones -76.395 millones más-. Destaca en la aportación dentro del agrupado, la cadena concreta de Movilidad, que aportó 56.845 millones de esos 76.395.

Las otras dos grandes agrupaciones crecieron a un porcentaje similar para todo el período. La cadena de Materias primas pasó de 337.508 millones a 397.415 en 2024, lo que son 59.907 Millones más, un 17,7%. Destaca dentro de la agrupación la cadena concreta de Energía, que aportó 49.920 millones al crecimiento, sobre todo consecuencia del incremento de la facturación de las actividades de provisión de combustible, dada la recuperación de la actividad económica y la demanda a partir de la pandemia.

En el caso de la Cadena de Bienes de consumo, el crecimiento del valor de la producción fue del 17,3%, son 54.181 Millones más que en 2021, pasando de 313.480 Millones a 367.662, con especial repercusión de la cadena alimentaria, que aportó 36.240 Millones a ese crecimiento, como consecuencia de la conjunción del incremento de las unidades producidas y del precio de las mismas.

En cualquier caso, el agregado que más importancia ha tenido en la variación total del valor del producto de nuestro ámbito ha sido la cadena de Bienes intermedios, que aporta el 40,1% de dicha variación, seguida de Materias primas que aporta el 31,4% y en último lugar Bienes de consumo con una aportación del 28,4% a los 190.483 Millones de crecimiento.

Por su parte, el tejido productivo creció en 2.954 empresas, sobre todo por el crecimiento en Bienes intermedios, mientras que en Bienes de consumo se redujo.
El promedio anual de la población en 2024 alcanzó las 3.550.345 personas, lo que supone un crecimiento del 6,25% respecto al promedio del año 2021, 208.891 personas más.

La cadena de valor que más ha crecido en empleo es la cadena de Bienes intermedios, con un incremento total del 11,8%, pasando de 1.420.893 personas en 2021 a 1.588.247 en 2024. Le sigue la cadena de Bienes de consumo, que creció un 6,3% en el mismo período, de 1.058.563 personas a 1.125.119 en 2024, si bien en el último año ha salido de la cadena el 2,3% de la población. Proceso contrario ha sufrido Materias primas, que pese al incremento testimonial del último año, un 0,5%, ha perdido en el período 2021-2024 el 2,9% de la población, pasando de 861.998 personas a 836.980 en 2024, sobre todo por el vaciado del Campo.

En materias primas, tenemos que destacar la pérdida de casi el 7% del empleo del campo. Son 41.582 personas menos que en 2021. Productos metálicos ha permanecido estancado prácticamente, mientras en Energía se experimenta incremento del empleo como consecuencia, sobre todo, de incorporación de población trabajadora a la producción en generación y distribución eléctrica, que incorpora 11.953 personas.

En el caso de Bienes intermedios el incremento de población trabajadora más

importante se ha dado en la cadena concreta de Montaje y mantenimiento, en la que se incorporaron 83.438 personas en el período, un 19,20% respecto a la población que trabajaba en 2021, en actividades de Infraestructuras y redes. Le sigue Ingenierías e I+D+I, cadena en la que se incorporaron 65.874 personas, un 18,25% en el período, destacando las actividades TIC.

En Bienes de consumo ha sido en Equipamientos donde se ha dado la mayor incorporación de población en el período, tanto en número absoluto como en porcentaje, ya que se incorporaron 31.527 personas, un 10,71%. La siguiente en incidencia en el total es la Cadena alimentaria, que incorporó 27.196 personas, un 4,57%, desde 2021.

e. Situación política mundial, europea y española

Como ya vaticinamos, la nueva élite norteamericana ha emprendido una política de belicismo comercial contra los países cuyos saldos exteriores son deficitarios (particularmente México, Alemania y China) pero también a Europa, a través de drásticas medidas arancelarias que amenazan con un incremento de precios globales agudizando las tensiones geoestratégicas.

La transición ecológica y energética es, obviamente, un factor de primer orden en todas las disputas geoestratégicas y bélicas del momento. A la vista está el interés de EE.UU. en las tierras raras de Ucrania.

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 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. Tanto Europa como España deben tomar posición ante una autonomía en materia de defensa o seguir dependiendo de Estados Unidos, dejando la seguridad europea y española en manos de un Gobierno que ha tardado horas en cambiar, por ejemplo, su posición de apoyo a Ucrania respecto a Rusia.

Debe ser prioritario para la UE mantener el gasto social e invertir en sectores estratégicos dentro de la industria, como puede ser todos los que se encuentran en la cadena de valor de materias primas, y ciberseguridad. En todo caso, siempre bajo la premisa de una transición justa.

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, 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.

Mención aparte merece la situación política española vivida durante este período marcado por el crecimiento de partidos de ultraderecha y una notable fragmentación política y de reconfiguración de alianzas a raíz de las elecciones generales de 23 de julio de 2023 que nos han llevado a situaciones kafkianas como la de la aprobación de la Reforma laboral por el error de un parlamentario del Partido Popular.

En cualquier caso, pudimos contener un cambio de ciclo político, lo que ha favorecido una salida de la crisis post covid en un contexto diferente al que hubiéramos vivido si hubiera gobernado el PP con VOX.

Son muchos los retos que tenemos por delante. Debemos 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. Debe aprobarse la ley de industria y conseguir el Pacto de Estado por la Industria que necesitamos...

Dentro de nuestro poder transformador, el sindicalismo confederal y de clase tiene una enorme responsabilidad ante el escenario actual para fortalecer el proyecto y modelo social europeo. Es fundamental seguir poniendo todos los esfuerzos en excluir a la ultraderecha de los ámbitos de gobernabilidad por un lado, y por otro, es esencial que la UE entienda la importancia de sectores clave en la industria fortaleciendo su autonomía estratégica.

f. El auge de la ultraderecha y sus consecuencias para la clase trabajadora mundial.

La extrema derecha ha ganado presencia en España, Europa y más allá de nuestras fronteras. No es un fenómeno aislado: vemos cómo esta corriente política avanza también en países como Brasil, donde Bolsonaro impulsó medidas de desregulación laboral y recortes sociales, o Argentina, donde Milei promueve una agenda radical de privatizaciones y ataques a los derechos colectivos. En Estados Unidos, la victoria de Donald Trump sigue alentando esta ola reaccionaria que ataca derechos fundamentales.

La expansión global de la ultraderecha no solo amenaza la democracia y la convivencia social, sino que golpea directamente a la clase trabajadora. Sus políticas se centran en la desregulación del mercado laboral, el debilitamiento de la negociación colectiva y la reducción de impuestos a las grandes fortunas y multinacionales, mientras se recortan los servicios públicos esenciales como la educación, la sanidad o las pensiones. Esta receta, que ya conocemos de crisis pasadas, conduce inevitablemente a más precariedad, más desigualdad y más pobreza.

Además, utilizan la estrategia del odio y la división para desviar la atención de los verdaderos responsables de la crisis social y económica. Culpabilizan a las personas migrantes, fomentan el racismo y el machismo, y promueven un discurso que busca enfrentar a la clase trabajadora entre sí. Es una maniobra calculada para desmovilizar y desarmar la capacidad de respuesta colectiva.

Los ejemplos son claros y preocupantes: en Hungría, el gobierno ha impuesto reformas laborales que amplían la jornada laboral hasta límites abusivos y limitan la acción sindical. En Italia, el auge de la ultraderecha ha facilitado la flexibilización

extrema de las condiciones laborales, precarizando aún más sectores ya vulnerables.

La propuesta de convertir la Franja de Gaza de Trump en un destino turístico es una seria amenaza de limpieza étnica, contraria al derecho internacional que reconoce al pueblo palestino el derecho a la autodeterminación y a un estado independiente, al consenso global y a la justicia social.

Desde CCOO, tenemos claro que no podemos permitir que esta ola reaccionaria siga avanzando. La movilización social y la unidad de las fuerzas progresistas son esenciales para frenar a la ultraderecha y defender los derechos laborales y sociales conquistados con décadas de lucha. Es imprescindible reforzar las alianzas con movimientos sociales, sindicatos internacionales y organizaciones que compartan la defensa de la democracia y la justicia social. La declaración de IndustriAll, que alerta sobre el peligro que supone la ultraderecha para los derechos laborales y la democracia, marca el camino que debemos seguir: proteger nuestra democracia de las ideas de la extrema derecha.

A esto se suman las nuevas formas de ataque, como los ciberataques organizados por grupos vinculados a la extrema derecha, como el sufrido por nuestra organización a manos de Hunters International. Su objetivo es claro: deslegitimar el sindicalismo, sembrar la duda y frenar nuestra capacidad de acción colectiva. Es crucial que estemos a la altura, reforzando nuestras medidas de ciberseguridad y siguiendo con rigor los protocolos establecidos por el Centro de Transparencia y los departamentos de organización y comunicación.

Las medidas preventivas y rigurosidad en las actuaciones de nuestros y nuestras sindicalistas deben estar a la altura de los medios y recursos que el conjunto de nuestra organización está destinando a la ciberseguridad y que permitió que la documentación extraída no llegara al 0,05% de los datos que gestiona el sindicato. Por ello es importante seguir los protocolos e indicaciones del Centro de Transparencia y, en concreto, de protección de datos, y las recomendaciones de los departamentos de organización y comunicación.

También debemos coordinar con celeridad nuestra reacción ante los ataques que sufrimos por parte de los que se atribuyen el papel de medios y que son un mero instrumento político de los partidos y organizaciones de ultraderecha. El sindicalismo de clase no puede convertirse en transmisor involuntario de los bulos y mentiras que se dicen de nosotras, ni caer en sus provocaciones, sino que debemos realizar una actuación coordinada desde la unidad, resistencia y orgullo sindical. CCOO es atacada porque somos eficaces defendiendo los derechos de la clase trabajadora de la democracia. Nuestros procesos de control e información financiera son rigurosos y transparentes. No es un problema exclusivo de CCOO, es un problema de ciberseguridad, chantajes y manipulación informativa a nivel global.

g. Situación de emergencia climática

Nuestra organización ha tomado la decisión a lo largo de este mandato de aportar los recursos necesarios para formar y sensibilizar a nuestra representación en el campo de la sostenibilidad y gobernanza, y gestión medioambiental, movilidad sostenible y economía circular, sin necesidad de obtener ningún otro tipo de financiación.

El trabajo realizado no tiene su importancia sólo por los cambios legislativos que han sucedido y que están previstos, sino por la realidad que está viviendo nuestro ecosistema y que afecta de lleno al conjunto de actividades de nuestros sectores

y empresas y, por tanto, a nuestro empleo y condiciones de trabajo.

La DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos) , y su impacto en Castilla la Mancha y Andalucía, y sobre todo, en País Valencià, afectó de lleno a nuestros sectores. El sector del metal fue 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.

Lo hicimos en el Consejo Federal y ahora en nuestro congreso 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. Tenemos que poner en valor, también, la acción de solidaridad que mostraron el conjunto de nuestros sectores el pasado mes de noviembre.

Los efectos de la situación de emergencia climática llevan tiempo siendo visibles en el sector del campo. La sequía ha provocado la reducción de jornadas en muchas campañas agrícolas. Para CCOO de Industria ha sido importante que desde la Mesa de la Sequía, con participación efectiva de todos los agentes económicos y sociales, se realizará un riguroso análisis integral de sus efectos, tanto en el campo como en el conjunto de la cadena alimentaria.

En el sector forestal, los devastadores incendios provocados en el verano de 2022 potenciaron el estatuto y la figura del bombero forestal, y es que la sostenibilidad del sector forestal es elemento nuclear para afrontar la descarbonización de la economía y la transición hacia una economía circular, sostenibilidad que no se puede conseguir sin avanzar en derechos para los trabajadores y trabajadoras del sector.

Son muchos los trabajos que en esta materia deberemos hacer a futuro para prevenir y actuar ante esta situación de emergencia, pero hay uno que sí o sí está en nuestra mano y no logramos cerrar. Identificar la figura del delegado/a de medio ambiente, que ya se recoge en muchos convenios, pero que permanece en un limbo, y dotar de competencias a los delegados y delegadas de medioambiente. Es clave la participación sindical en la gestión medioambiental de las empresas.

2. COMPORTAMIENTO DE NUESTROS SECTORES. TRANSICIONES Y EMPLEO

a. Evolución del empleo en el ámbito federal

El promedio anual de la población en 2024 alcanzó las 3.550.345 personas, lo que supone un crecimiento del 6,25% respecto al promedio del año 2021, 208.891 personas más.

La cadena de valor que más ha crecido en empleo es la cadena de Bienes intermedios, con un incremento total del 11,8%, pasando de 1.420.893 personas en 2021 a 1.588.247 en 2024. Le sigue la cadena de Bienes de consumo, que creció un 6,3% en el mismo período, de 1.058.563 personas a 1.125.119 en 2024, si bien en el último año ha salido de la cadena el 2,3% de la población. Proceso contrario ha sufrido Materias primas, que pese al incremento testimonial del último año, un 0,5%, ha perdido en el período 2021-2024 el 2,9% de la población, pasando de 861.998 personas a 836.980 en 2024, sobre todo por el vaciado del Campo.

En materias primas, tenemos que destacar la pérdida de casi el 7% del empleo del campo. Son 41.582 personas menos que en 2021. Productos metálicos ha permanecido estancado prácticamente,

mientras en Energía se experimenta incremento del empleo como consecuencia, sobre todo, de incorporación de población trabajadora a la producción en generación y distribución eléctrica, que incorpora 11.953 personas.

En el caso de Bienes intermedios el incremento de población trabajadora más importante se ha dado en la cadena concreta de Montaje y mantenimiento, en la que se incorporaron 83.438 personas en el período, un 19,20% respecto a la población que trabajaba en 2021, en actividades de Infraestructuras y redes. Le sigue Ingenierías e I+D+I, cadena en la que se incorporaron 65.874 personas, un 18,25% en el período, destacando las actividades TIC.

En Bienes de consumo ha sido en Equipamientos donde se ha dado la mayor incorporación de población en el período, tanto en número absoluto como en porcentaje, ya que se incorporaron 31.527 personas, un 10,71%. La siguiente en incidencia en el total es la Cadena alimentaria, que incorporó 27.196 personas, un 4,57%, desde 2021.

i. Impacto de la reforma laboral en el empleo

La reforma laboral que entró en vigor el 31 de diciembre de 2021 ha tenido una clara repercusión desde entonces con la acotación y la reducción de la temporalidad.

En 2024, según el promedio obtenido a partir de la EPA, la tasa de temporalidad de nuestro ámbito es del 12%, en torno a la mitad de la que había en 2021, que era del 23,8%, entonces había 795.802 personas sometidas a esta precariedad, en tanto que en 2024 son 426.365, con 369.437 menos.

De las cadenas, la que menor temporalidad presenta es la de Bienes Intermedios, que apenas llega al 7,9%, la de Bienes de consumo casi alcanza el 10,2% y la de Materias primas llega al 22,3%, puesto que cuenta con el Campo, 30,01%, aunque es sensiblemente inferior al 40,18% que se contaba en 2021.

Esta minoración de la temporalidad está muy relacionada con la evolución que ha experimentado el empleo indefinido, puesto que es éste el que explica la evolución en el conjunto del ámbito y en cada una de las cadenas. Así, el promedio del número de personas implicadas en la producción de nuestras cadenas de valor mediante un contrato indefinido, en 2024 es un 22,7% mayor que en 2021. Son 578.328 personas más, sumando una población total de 3.123.981 con contrato indefinido. La cantidad de personas con contrato temporal se redujo en un 46,42%, son 369.437 menos.

ii. Más mujeres. Más jóvenes

Según los últimos datos de 2024 de la EPA, 977.944 mujeres trabajan en el ámbito federal. Significa que se han incorporado 101.550 mujeres a la producción en nuestro ámbito en el período 2021-2024, un crecimiento del 11,59%.

Este empleo femenino supone el 27,55% de la población de nuestro ámbito, tasa de feminización similar a la de 2023.

Como es obvio, la evolución de la presencia de la mujer en nuestro ámbito varía según el área de la cadena de valor de que se trate. Así, nos encontramos con el crecimiento más intenso de la de la tasa de feminización en Materias primas, que se eleva en 2,6 puntos, mientras que en Bienes intermedios se da el crecimiento más leve de 0,63 puntos y en de Bienes de consumo la tasa de feminización creció 1,89 puntos.

Por Grandes cadenas de valor, la mayor tasa de feminización se da en Bienes de

consumo, donde se supera el 40% -destacando la cadena de moda-, después en Materias primas con el 27,75% -donde en Energía se supera el 35%- y, por último, en la de Bienes intermedios con una tasa del 17,68%.

El crecimiento de la ocupación femenina ha sido a una tasa más acusada en el caso de Bienes intermedios, donde creció un 15,94% frente al 11,78% del conjunto de su empleo, lo que significa que el incremento del empleo de la cadena se ha debido a la incorporación de mujeres a la producción, donde han representado el 23,1% de la mano de obra incorporada.

En Bienes de consumo, ha crecido un 11,37%, en tanto que el empleo masculino creció un 3%, lo que hace que la incorporación de mujeres a la producción explique el 71,3% del crecimiento total del empleo de la cadena. En Moda se está viviendo la salida de mano de obra femenina a la vez que se incorporan hombres a partir de 2023, erosionando de forma importante la tasa de feminización.

En Materias primas, la evolución ha divergido, de tal forma que el empleo femenino ha crecido un 7,14%, con la incorporación de 15.484 mujeres en el período contemplado, mientras que salieron 40.504 hombres de la cadena, el 6,3% de los que había en 2021.

Según el promedio de la Encuesta de Población Activa correspondiente a 2024, en el ámbito federal trabajan 597.673 personas jóvenes -menores de 31 años-, que son 57.852 más que en 2021, lo que significa un crecimiento de esta población del 10,72%.

Esta es evolución es positiva e implica cierto leve rejuvenecimiento del ámbito federal, puesto que en conjunto la población total ha crecido un 6,25%, lo que hace que el peso de las personas jóvenes tienda a crecer en el total. De hecho, ha pasado de representar el 16,16% de la población en 2021 al 16,83% en 2024

En función de las características específicas, la evolución de la presencia de personas jóvenes en nuestro ámbito varía según el área de la cadena de valor de que se trate. Así, vemos que en la cadena de Materias primas es en la única que decrece el porcentaje que representa la población joven, pasando del 18,27% en 2021 al 15,73% en 2024, siendo la reducción de la población joven en Campo la que explica esa pérdida de población joven en toda la cadena, signo inequívoco del flujo de población del Campo hacia cadenas de valor que ofrecen otras condiciones laborales.
En los otros dos grandes agregados de cadenas de valor, el peso de la población joven ha aumentado, con especial relevancia en Bienes intermedios, donde ha aumentado en 2,27 puntos; en Bienes de consumo lo hace en 1 punto, pero no crece en todas las cadenas concretas, pues se reduce en Moda.

En los diferentes informes publicados con ocasión del 12 de agosto, día de la juventud y del 8 de marzo, Día internacional de las mujeres, hemos analizado la situación de discriminación directa e indirecta en la que se encuentran las mujeres[2] y jóvenes[3] de nuestro ámbito así como nuestras propuestas en políticas y acción sindical para la igualdad. El crecimiento en las tasas de feminización y rejuvenecimiento de nuestros sectores no deben ocultar la realidad de las condiciones en las que se incorporan y trabajan las mujeres y los jóvenes.

La segregación ocupacional sigue siendo una realidad evidente para las trabajadoras de nuestros sectores. Se concentran en sectores con menor reconocimiento y menor remuneración, como textil o

2 Informes mujeres e igualdad
3 Informes sobre la juventud

conservas de pescado. Mientras tanto, en sectores altamente masculinizados como montaje, mantenimiento y movilidad, su inserción sigue siendo mínima y su crecimiento extremadamente lento. En el sector agrícola, la situación no es distinta. A las mujeres se les asignan principalmente tareas de menor valor y peor retribución, como la recolección, selección y empaquetado de productos, mientras que los puestos de mayor responsabilidad, como la supervisión o gestión de explotaciones, siguen estando dominados por hombres.

A pesar de que las mujeres tienen mayor formación académica que los hombres en muchos de estos sectores, su acceso a puestos de mayor cualificación y dirección sigue siendo limitado. La feminización de los contratos en categorías de menor responsabilidad evidencia una barrera estructural que impide su promoción.

Aunque se ha reducido la temporalidad fruto de la reforma laboral, el subempleo afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Estas soportan tasas más altas de contratación a tiempo parcial involuntario, lo que impacta directamente en su estabilidad económica y en sus posibilidades de desarrollo profesional.

Aunque la brecha salarial de género ha disminuido, sigue siendo significativa 14,2%, especialmente en los puestos cualificados del sector industrial. Una de las principales causas de esta desigualdad es la discrecionalidad en los complementos salariales, que benefician en mayor medida a los hombres. En el sector agrario, esta brecha es aún más pronunciada, 12,7%. Las mujeres perciben salarios inferiores a los de sus compañeros varones, incluso realizando el mismo trabajo. Además, persisten prácticas que dificultan el reconocimiento de la antigüedad y los derechos laborales, afectando especialmente a temporeras y trabajadoras sin contrato fijo. Los roles de cuidado continúan recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que limita sus opciones laborales y reduce sus posibilidades de ascenso.

Los convenios colectivos y planes de igualdad deben jugar un papel clave en la lucha contra la brecha salarial y en el impulso de la corresponsabilidad. Es esencial que en la negociación colectiva y en el seguimiento de los planes de igualdad se trabajen auditorías salariales periódicas para detectar y corregir desigualdades.

b. Aspectos globales

El PNIEC (Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030) ha condicionado mucho la actuación de las empresas de nuestros sectores. En 2023, trasladamos nuestras propuestas al plan, haciendo evidente la ausencia de Gobernanza en las dotaciones que afectaban a los 12 PERTE existentes, así como en la crítica en relación al hipotético empleo -500.000 puestos de trabajo que iba a crear- cuando sólo apreciábamos destrucción en casi todos los sectores industriales.

La inteligencia artificial ya empieza a tener normativa en Europa, que se desarrollará en España y que ya tiene algunos elementos potentes como son los gemelos productivos, a la hora de ver hacia dónde van y cómo optimizar los modelos y procesos productivos concretos, los materiales y sus estudios etc. Lo analizamos en el informe La digitalización, la innovación, la inteligencia artificial y sus efectos en el empleo elaborado por El Instituto de Estudios Sociales y Económicos para la Industria (IESEI).

Se debe rediseñar el modelo de relaciones laborales y reorientar la acción del sindicato hacia objetivos más generales en el marco de las empresas. Supone la necesidad de reflexionar acerca del papel que juegan los sindicatos en esta nueva economía digital. Porque la globalización

y el cambio tecnológico han erosionado las condiciones en las que se alimentaba el poder sindical.

Por otro lado, desde nuestra Federación hemos insistido en la necesidad de la puesta en marcha del mecanismo RED aprobado en la reforma del 2021 y reglamentado en 2023 por el Ministerio de Trabajo. Entendíamos que su utilización podía ser primordial en situaciones que tendrían un componente de transformación del empleo, como lo relacionado con la transición industrial y productiva en el auto y su cadena de valor, la energía o el sidero, entre otros o para paliar las consecuencias de la sequía en sectores como el del aceite en Andalucía y Extremadura.

Finalmente, el Consejo de Ministros y Ministras aprobó su activación "para el automóvil" en la última reunión del año 2024. Como hicimos público, no compartimos que fuera condición para acceder al mismo, que se hubiera producido destrucción de empleo previamente, lo que condicionaba su ejecución en la práctica y lo convertía en un instrumento a medida para la Ford. Sin embargo, gracias a la presión de nuestra organización se incorporó a las auxiliares y al resto de la cadena de valor en la aplicación y efectos del mecanismo RED.

En todo caso, la evolución de nuestros sectores, estará muy condicionada por la futura aprobación de la Ley de Industria y autonomía estratégica, lo que deberá venir acompañado por un Pacto de Estado.

i. El Clean Industrial Deal[4]

Se trata de una iniciativa de la Comisión Europea para transformar el sector industrial europeo en línea con el Pacto Verde.

Toma en cuenta las recomendaciones del informe Letta[5], Draghi[6] y las de la Brújula de la competitividad[7], y presenta un plan integral para la descarbonización y la competitividad de la industria europea. Se enfoca en reducir los costos energéticos, fomentar la innovación y la adopción de tecnologías limpias, y mejorar la infraestructura energética. Además, busca asegurar una transición justa y promover la creación de empleos de calidad.

Referencia en el informe a determinados sectores:
1. Industrias intensivas en energía: incluye sectores como el acero, los metales y los productos químicos.
2. Sector de tecnología limpia: este sector es fundamental para la competitividad futura y la transformación industrial.
3. Economía circular: Se enfoca en reducir residuos y extender la vida útil de los materiales mediante el reciclaje, la reutilización y la producción sostenible.

Propuestas en el informe:
1. Energía asequible.
- Plan de Acción para la Energía Asequible: Acelerar el despliegue de energías limpias, completar el mercado interno de energía y usar la energía de manera más eficiente.
- Electrificación: Reducir la dependencia de los combustibles fósiles mediante la electrificación acelerada.

2. Impulso a la demanda de productos limpios:
- Industrial Decarbonisation Accelerator Act: Introducir criterios de sostenibilidad y "hecho en Europa" en las contrataciones públicas y privadas.

3. Financiación de la transición limpia:
- Marco de Ayudas Estatales del Clean Industrial Deal: acelerar la aprobación de ayudas estatales para energías renovables y la descarbonización de la industria.
- Fondo de Innovación y Banco de Descarbonización Industrial: Movilizar

4 Clean Industrial Deal
5 Enrico Letta-Much more than a market (Abril 2024)
6 El informe Draghi sobre la competitividad de la UE
7 La brújula de la UE

más de 100 mil millones de euros para apoyar la fabricación limpia en la UE.

4. Reciclabilidad y acceso a materiales críticos:

- Promover el reciclaje y la reutilización para maximizar los recursos limitados de la UE y reducir la dependencia de proveedores externos.

El Clean Industrial Deal aborda el empleo de varias maneras, destacando la creación de empleos de calidad y las condiciones adecuadas para que las empresas prosperen. Con los siguientes puntos clave:

Creación de Empleos de Calidad
El Clean Industrial Deal tiene como objetivo crear 500.000 empleos de calidad en sectores clave como las energías renovables, la tecnología limpia y la economía circular. La transición hacia una economía más sostenible y descarbonizada se ve como una oportunidad para generar nuevos puestos de trabajo en industrias emergentes y en la modernización de sectores tradicionales.

Formación y Capacitación
Asegurar que los trabajadores y trabajadoras estén preparados para los nuevos empleos. El Clean Industrial Deal incluye medidas para mejorar la formación y la capacitación en habilidades verdes y tecnológicas. Incluye programas de educación y formación profesional que se alineen con las necesidades de una economía descarbonizada.

Apoyo a la Transición Justa
Reconoce la importancia de una transición justa para los trabajadores que puedan verse afectados por la descarbonización de industrias intensivas en carbono. Se proponen fondos y programas específicos para apoyar a estos trabajadores y facilitar su transición a nuevos empleos en sectores sostenibles.

Condiciones de trabajo
Busca mejorar las condiciones de trabajo en toda la industria, promoviendo estándares laborales justos y asegurando que los nuevos empleos creados sean de alta calidad y bien remunerados. Esto incluye la implem entación de criterios de sostenibilidad y “hecho en Europa” en las contrataciones públicas y privadas.

El gobierno de España ha expresado su apoyo al Clean Industrial Deal, destacando su importancia para la competitividad y la descarbonización de la industria española. Las patronales españolas ANFAC, AOP, ASPAPEL, FEIQUE, FIAB, OFICEMEN, PRIMIGEA, SERNAUTO, UNESID, SEDIGAS, entre otras, también lo apoyan, pero insisten en la necesidad de medidas concretas, claridad en las políticas y un mayor apoyo financiero para asegurar una transición efectiva y competitiva.

Por nuestra parte, vamos a iniciar la solicitud de negociaciones en distintos ámbitos para que la transposición e implementación de este Plan Estratégico en España se realice con la participación activa de las personas trabajadoras, estando en el centro de todas las decisiones:

1. Con las patronales sectoriales, acuerdos de colaboración para reforzar el plan estratégico e incorporar medidas de Transición Justa, formación y Recapacitación y Condiciones laborales

2. Con el Ministerio para la transición Justa y Reto Demográfico, a través del Instituto para la transición justa dentro del Consejo Asesor, que es el que recoge las funciones dentro de la estrategia de transición justa, para anticiparnos a los impactos de la doble transición energética y digital.

3. Con el Ministerio de Industria y turismo, bajo el amparo de la Ley de Industria presentada en el congreso. Para negociar las bases para descarbonizar la industria y el diseño de cómo hacerlo.

ii. Crisis arancelaria8

Los aranceles impuestos por el gobierno americano podría tener un impacto significativo en varios sectores de la economía española. En concreto, en lo correspondiente al coste de materias primas, importación de componentes necesarios para la fabricación de bienes de equipo, operación en mercados energéticos extranjeros, exportaciones de productos fabricados en España (componentes del auto, aceite, vinos, etc.) y posibles consecuencias en el empleo por el descenso de producción en algunos sectores.

Proyectos sectoriales

Durante este mandato hemos realizado varios proyectos, tanto nacionales como internacionales, en colaboración con la Fundación 1° Mayo, así como con sindicatos de distintos países.

El objetivo de los proyectos realizados en colaboración con la Fundación ha sido conocer a fondo las diferentes realidades sectoriales desde una perspectiva sindical. Se han abordado temas como la economía circular, el empleo y la contratación en el sector del metal, el pacto verde europeo, la carta de derechos digitales o la descarbonización en el sector siderúrgico, entre otros[9].

A nivel internacional hemos venido participando en diferentes proyectos en colaboración con distintos sindicatos europeos, principalmente de los sectores de la energía, el metal (automoción, siderurgia, ferroviario, ...) y la química. Destacar de estos proyectos, la importancia de establecer alianzas y vínculos para actuar de manera global y coordinada con otros sindicatos.

Algunos de los sindicatos con los que hemos participado son; IG Metall (Alemania), FIOM-CGIL (Italia), FIEQUIMETAL (Portugal), OPZZ (Polonia), CGT (Francia), así como sindicatos de Rumania, Bulgaria, Macedonia, Eslovaquia y Eslovenia. Igualmente, en varios proyectos estuvo presente IndustriAll Europe.

Los proyectos principalmente han tratado temas como la transición digital, la inteligencia artificial, la descarbonización de la economía, la transición energética, la coordinación de los Comités Europeos de Empresa o la movilidad sostenible.

A lo largo de las próximas páginas nos vamos a centrar en lo más destacado para cada sector. Toda la acción sindical realizada en los mismos es imposible incorporarla a este informe: reuniones, coordinadoras, movilizaciones, informes, jornadas, campañas, etc. En definitiva, un trabajo conjunto de las organizaciones y estructuras que conformamos las CCOO de Industria.

c. Materias primas

A partir de 2022, tras la implantación de la ley de cambio climático, y el desarrollo de este plan con el PNIEC, todas las empresas energéticas anunciaron importantes inversiones, superando los 70.000 millones de euros, todas ellas, focalizadas en los diferentes PERTES.

Sin embargo, pronto se vieron afectadas por el incremento de los costes de la energía y materias primas y su escasez provocando medidas de reestructuración del empleo.

En 2023 se empezaron a adjudicar numerosos proyectos de hidrógeno verde. El impuesto a las ventas y otros cambios normativos rediseñaron los proyectos de inversión de nuestras empresas dirigiéndolos hacia países como Estados Unidos, Australia, Reino Unido o Portugal, lo que

8 Primer informe de valoración
9 https://1mayo.ccoo.es

provocó una ralentización de la descarbonización en España.

A pesar de todo lo que ha ocurrido en este período, las empresas del sector han obtenido enormes beneficios empresariales. En el caso de los hidrocarburos, antes y después de la medida de reducción de 20 cts el litro de carburante. Beneficios que no se han visto reflejados en las condiciones salariales y derechos de las personas trabajadoras, lo que hemos podido observar en la campaña #SalarioOConflicto en Iberdrola y otras movilizaciones o protestas en Endesa, Naturgy, Repsol, Siemens Gamesa, Acciona, Vestas, General Electric, Geacam, Acerinox, Aceros Roldán, Celsa, Arcelor, Sidenor. Mención aparte tendrá la movilización sectorial por un sector agrario con futuro y derechos.

En breve se sacará a consulta pública el I Plan de Acción sobre Materias Primas y Minerales 2025-2029, en cuyo grupo de trabajo hemos participado, lo que desde el sindicato hemos considerado como un buen punto de partida la actualización del plan de acción. Contiene medidas regulatorias, sectoriales, transversales e I+D+I, distribuidas en 38 actuaciones y contiene ejes estratégicos como la economía circular, la gestión sostenible de materias primas autóctonas, la seguridad de suministro y la investigación e innovación.

Como en todas las áreas de nuestro trabajo, es imposible citar todo el trabajo de coordinación y diálogo que hemos tenido en este período: coordinadoras, grupos de trabajo, comisiones de seguimiento ante los ministerios, elaboración de documentos, actuaciones en el ámbito europeo y mundial, movilizaciones, etc. Haremos simplemente mención a la evolución del sector y a algunas actuaciones a reseñar.

i. Minería

A lo largo de este período, nuestro trabajo se ha centrado en vigilar el cumplimiento de los acuerdos en los planes de reestructuración en la minería energética y en el seguimiento de la afectación en el empleo a raíz del crecimiento de consumo de nuevos minerales necesarios para industrias como la de movilidad, energía, química, etc.

Las materias críticas y otros minerales necesarios para la aplicación de nuevas tecnologías y modos de producción están siendo ya una realidad y oportunidad en las que la federación está trabajando.

Con la aprobación de la hoja de ruta de materias críticas y la normativa y políticas aprobadas por Europa, se podrá duplicar la explotación de toda la faja pirítica de Andalucía, así como otras explotaciones como el litio en Extremadura y otras en Galicia, Navarra, etc. Ya se están preparando grupos de trabajo para anticiparnos que CCOO Industria tenga presencia relevante en todas estas empresas.

ii. Eléctricas

La comisión de seguimiento del acuerdo tripartito por el cierre de las centrales térmicas de carbón, realizó en 2022 un informe balance de los dos primeros años tras su firma, en el que se contempló:

- Desmantelamiento de las centrales excepto en cuatro de ellas (Aspontes, Los barrios, Soto Ribera y Aboño) el grado de avance de desmantelamiento es muy desigual, así como el grado de cumplimiento de participación de la gente de las contratas en los desmantelamientos.

- Formación en desmantelamiento y energías renovables con diferentes acuerdos: en escuelas de formación, Comunidades Autónomas, Gobierno, etc.

iii. Nucleares

Derivado del cierre paulatino de las Centrales en el periodo 2027-2035 que esta-

bleció el PNIEC el sector vive en permanente incertidumbre.

Con los problemas derivados del gas, los diferentes gobiernos de Europa han realizado diferentes planteamientos, desde el cierre de las centrales con esta tecnología a solicitar la apertura de nuevas centrales como en Francia. España ha mantenido su compromiso de cierre previsto en el PNIEC.

iv. Renovables

A pesar de las oportunidades que otorgaba el PNIEC, por ejemplo, incorporaba 60.000 MW de renovables en el mix eléctrico, advertimos que las empresas no concurrieron a las subastas programadas por el Ministerio.

Los tecnólogos y fabricantes de energía eólica empezaron a cerrar sus plantas de producción en España, produciéndose deslocalizaciones.

El sector eólico, que en 2023 fue la principal fuente energética generadora de electricidad en España, ha encadenado ERE tras ERE y cierre de plantas industriales junto a una fuga de producción y tecnología a otros países, bien por problemas tecnológicos en sus productos o bien porque no podemos ser sólo consumidor y generador de electricidad. Lo hemos visto en General Electric o Solar Fruit.

El 24 de octubre de 2023, Bruselas presentó el prometido paquete destinado a la energía eólica.

Como ya manifestamos, hemos de poder mantener la fabricación de bienes de equipo y componentes para su fabricación, así como el mantenimiento de los mismos, siendo esto fundamental para que España no sea sólo un generador de energía renovables y pueda desarrollar todas las cadenas de valor asociadas en nuestro territorio.

v. Hidrocarburos

Las compañías de hidrocarburos han diseñado sus planes industriales acomodándose al PNIEC, modificando sus industrias para realizar combustibles cero emisiones netas, desarrollo de procesos de economía circular e hidrógeno verde tras las decisiones de la Unión Europea y España de reducir las emisiones de CO2 un 55%, eliminar las emisiones directas en la movilidad para 2035 y la obligación de dotarse las ciudades de más de 50.000 habitantes de zonas de bajas emisiones (ZBE).

El impuesto al CO2 ha supuesto cambios en las inversiones de estas compañías hacia otros países. También se esperan cambios a raíz de las políticas americanas, situación de los diversos conflictos bélicos, las políticas arancelarias y las respuestas que se den desde Europa y por parte de las multinacionales afectadas.

vi. Siderurgia

En un primer momento, la situación económica y política impactó de lleno en el sector, con impacto aún mayor a consecuencia de la situación energética de la UE. No obstante, gracias al escudo social, las empresas pudieron activar medidas de flexibilidad internas, ERTEs y paros programados de instalaciones, con el fin de minimizar el impacto energético en los procesos productivos.

En el mes de diciembre de 2021 enviamos cartas al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y al Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico. Solicitábamos la apertura de una Mesa de trabajo conjunta entre los Ministerios, Patronal del Sector y Sindicatos más representativos.

El miércoles 30 de marzo se publicó en el BOE el Real Decreto Ley 6/2022 de 29 de marzo, por el que se adoptaban medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económi-

cas y sociales de la guerra en Ucrania, que entre otras medidas incorporaba la rebaja del 0,20 euros por litro de combustible, la fijación de un precio de referencia del gas para la producción de electricidad o la flexibilización del bono social eléctrico.

A pesar de que se ha reforzado el "Estatuto de consumidor electrointensivo" y se han introducido ayudas a los consumidores intensivos de gas, las empresas del sector han aplicado medidas de reducción de costes fijos como reducción de horas de producción de las instalaciones, cierres temporales de empresas, deslocalización de producciones, precarización de las condiciones laborales o aumento de aplicación de ERTEs y EREs. Como en el resto de los sectores de la cadena de valor, algunas de estas empresas, produciendo menos, han obtenido excelentes resultados económicos.

vii. Agrario

Con la reforma laboral y la cobertura asistencial ampliada del contrato fijo discontinuo, se eliminó mucha precarización, facilitando además, la compatibilidad entre las nuevas conversiones en fijos discontinuos y el cobro de subsidios. Recordemos que hay más de 800.000 personas trabajadoras en el campo de nuestro país, más de medio millón en Andalucía y Extremadura.

Agridulce fue la resolución del CES sobre la condicionalidad social de la futura PAC, que luego se hizo realidad (2023-2027), donde nos quedamos solos defendiendo una comisión de seguimiento y la aplicación de la condicionalidad laboral y el reforzamiento de las inspecciones de trabajo para reflejar en la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras del campo y la penalización de los empleadores que no cumplan.

Por fin, la Unión Europea fijó la condicionalidad social como eje fundamental de la PAC, poniendo por delante los derechos de las personas, especialmente a las mujeres y personas jóvenes. Para poder acceder a las ayudas de la Unión Europea, es necesario el cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Junto a la mesa de la condicionalidad social con el Ministerio de Agricultura, debemos destacar durante este período también, nuestros trabajos en la estrategia nacional de alimentación, la ley de agricultura familiar o el observatorio nacional de la cadena alimentaria.

Hemos realizado jornadas de divulgación de la PAC por el conjunto de los territorios más afectados por esta política común. No sólo ha estado destinada a delegados y delegadas, también hemos contado con las administraciones a nivel autonómico, estatal, europeo a través de la EFFAT.

Uno de nuestros objetivos durante este mandato ha sido la reactivación de la negociación colectiva del futuro convenio del sector del Campo a nivel estatal, demandado por nuestras federaciones autonómicas. Además, se trata de un sector donde la negociación colectiva sufre las actuaciones de unas patronales de otra época. Nos hemos encontrado con provinciales estancados, con la negociación rota y sin actualización de los salarios al SMI. Hemos retomado la asistencia de las comisiones sectoriales paritarias para la formación, asunto importante por la digitalización del sector y la formación de las personas trabajadoras, adecuándolo a las nuevas tecnologías.

En el sector forestal, se ha trabajado con otras federaciones del sindicato en el estatuto y figura del bombero forestal y las repercusiones positivas que debería traer al sector, por ejemplo, en los coeficientes reductores para la jubilación, derecho reconocido desde el 10 de noviembre de 2024 por la ley 5/2024, de 8 de noviembre,

básica de bomberos forestales. El convenio estatal de forestales sigue en vigor y no hemos planteado denunciarlo al no ser demandado por nuestra gente del sector y por la mínima aplicación que tiene a nivel estatal.

El sector agrario es para nuestra organización un ámbito donde poner las energías y los esfuerzos, ya que los y las jornaleras en las explotaciones agrarias, invernaderos, y en el campo directamente, así como los cientos de miles de personas que trabajan en el resto del sector en manipulados, transformación, etc., son, sin duda, uno de los eslabones débiles del sector agraria y agrícola, a pesar de ser fundamentales en la pirámide de necesidades de las sociedades.

Son en muchas ocasiones las mujeres e inmigrantes los que más sufren la desregulación y unas precarias condiciones la falta de cumplimiento de condiciones de trabajo dignas, el incumplimiento de derechos laborales básicos como la aplicación del SMI, la falta de un espacio de relaciones laborales que haga que estos mínimos se apliquen con cierta normalidad, y en ocasiones, las condiciones de violencia sexual y laboral.

d. Bienes intermedios

i. Auto y componentes

Incertidumbre ya existía en el sector por la transición de la combustión a la electrificación y la digitalización de los procesos, teniendo en cuenta los plazos que marca la agenda europea 2030. El auto se vio muy impactado por la crisis de semiconductores provocada por el importante desequilibrio entre una demanda, que no paraba de crecer y que se disparó en la pandemia por el incremento de la demanda de la electrónica de consumo, entre otros factores, y una oferta estancada como consecuencia del proceso de deslocalización que se llevó a cabo por parte de la UE de dicha industria a finales de los años 80. Una industria estratégica para el desarrollo de una economía cada vez más digitalizada se concentró en manos de cuatro o cinco grandes fabricantes, localizados en Asia que conforman, a la práctica, un oligopolio.

Todas las empresas constructoras del sector se han encontrado aplicando ERTES en algún momento, acordados en la mayoría de casos. Estas paradas han afectado de forma automática a las empresas proveedoras, sobre todo, a aquellas que trabajan bajo el sistema “Just in Time”.

Esta industria está inmersa en un intenso proceso de transformación hacia una movilidad sostenible y conectada para dar respuesta a las exigencias de descarbonización de la economía por parte de la UE, a la apuesta por la digitalización y a los cambios socioculturales y en las pautas de consumo. La irrupción del vehículo eléctrico, el vehículo conectado, la conducción autónoma y nuevas modalidades de uso del vehículo como el carsharing convierten al sector en un proveedor de servicios de movilidad sostenible.

Se abre un panorama de incertidumbre pero también de nuevas oportunidades para ganar soberanía industrial y generar nuevos empleos de calidad, en un sector en constante renovación e innovación y con un peso decisivo en el sistema productivo español, representando un 10% del PIB nacional.

Así, entendimos los diferentes PERTE, como una palanca de oportunidad para cambiar el modelo productivo y ganar soberanía industrial. Como una forma de articular los fondos de recuperación de la UE para conseguir esos objetivos atrayendo, en este caso, la cadena de valor de la movilidad sostenible y, especialmente, la que más valor añadido genera, apostando de esta manera por fomentar la cohesión social y territorial.

Por eso hemos mantenido una intensa agenda sindical para que el Ministerio de Industria promoviera con la necesaria agilidad el diálogo social y la cogobernanza del PERTE VEC (Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica de Vehículo Eléctrico y Conectado). Sin embargo, la falta de impulso del diálogo social por parte del Ministerio de Industria, es una de las causas del escaso éxito del anunciado PERTE VEC, que otorgó menos de 800 millones de euros de los más de 2.900 de los presupuestados por los fondos Next Generation. Sólo destacó un gran proyecto, el del grupo Volkswagen, lo que llevó a un segundo PERTE VEC.

En octubre de 2023, la producción de vehículos eléctricos se situaba en el 26% del total, lo que indicaba que el futuro no estaba clarificado, ni mucho menos.

Sobre cómo ha funcionado el diálogo social con el Ministerio, ya en junio del 2021, en la primera presentación del PERTE VEC, situamos de forma clara a la entonces ministra, Reyes Maroto, que CCOO de Industria no iba a estar en ningún espacio de presentación de los diferentes PERTE, si no se daba la necesaria participación al sindicato en la construcción, desarrollo y seguimiento de cada uno de los proyectos que se desarrollaran, como agente social protagonista de la transformación que necesita el país, instando al Ministerio a cumplir sus compromisos y convocar la Mesa del Auto.

Tras diferentes intentos de que el Ministerio de Industria convocara la Mesa del Auto, realizamos en solitario una concentración del sector del Auto en noviembre del 2021 a las puertas del ministerio con una importante participación de trabajadoras y trabajadores de las empresas del sector del auto de todo el estado, exigiendo futuro y la convocatoria de la Mesa del sector. Conseguimos que se convocara, aunque no ha tenido ningún tipo de contenido. El cambio de liderazgo en el Ministerio, hasta en tres ocasiones, no ha favorecido mantener un trabajo estable de interlocución.

La concentración de noviembre de 2021 a las puertas del Ministerio de Industria sirvió también para alertar del riesgo de deslocalización de empresas de componentes del sector del auto por motivos puramente especulativos, situando el conflicto, por entonces, de Pilkington Sagunto. La movilización ejemplar de las y los trabajadores de Pilkington encabezadas por la sección sindical de CCOO, dio sus frutos con un acuerdo de futuro que garantizaba la no deslocalización de la producción de la planta.

Desgraciadamente otros procesos no tuvieron el mismo final. Como el de la factoría de Mahle en Vilanova de la Geltrú en la provincia de Barcelona, con la consiguiente destrucción de más de 300 puestos de trabajo.

Al Ministerio hemos trasladado a lo largo de estos años medidas a corto, medio y largo plazo para proteger el tejido industrial y el empleo:

- Medidas que frenaran el impacto negativo de los ERTE en el empleo eventual.
- Mecanismos que compaginaran la aplicación de esos ERTE con la necesaria formación con el objetivo de cualificar y recualificar a las personas trabajadoras en competencias en nuevas tecnologías (electromovilidad sostenible y digitalización). Mecanismo que posteriormente ha formado parte del reciente acuerdo alcanzado en la Reforma Laboral (Mecanismo RED).
- Utilizar los Fondos de Recuperación de la UE a través de los PERTE para impulsar soluciones a medio plazo, como la industria del reciclaje de semiconductores apostando por un modelo de economía circular y a largo

plazo apostando por desarrollar la industria de semiconductores.
- Medidas que permitan adaptar las plantas productivas a la realidad de fabricación de nuevos productos y modelos.
- Continuidad del contrato de relevo para rejuvenecer plantillas.
- Medidas en materia de recualificación y formación dual.
- Medidas para el impulso de la compra de vehículos eléctricos.

Todos los sectores, y el auto en particular, se ven muy afectados por las decisiones que se toman en Europa sobre el control de emisiones. Sin embargo, en los últimos años, las políticas más restrictivas se han ido suavizando como hemos visto en la norma Euro 7 de la propuesta inicial a la final.

Para dar a conocer las propuestas de CCOO de Industria tanto al conjunto de la organización como a los diferentes actores que forman parte del sector, se realizó la jornada "Auto: propuestas y retos de futuro".

Como ya sabemos, la acción sindical sectorial, nos debe ayudar a incrementar nuestra densidad sindical. Algo imprescindible en este sector. Con esa filosofía, creamos la revista digital del sector del Auto con el nombre de "#ReEvolución del auto", algo que se paralizó en la última fase del mandato pero que debería poder retomarse.

Y si hablamos del auto, no podemos dejar de hablar de reindustrialización y del ejemplo de NISSAN en Barcelona. Con el acuerdo de reindustrialización de Nissan se consiguió que 606 personas afectadas por el cierre tuvieran contrato laboral a partir del 1 de febrero de 2024. Un acuerdo que venía acompañado de producciones que garantizaban todos los puestos de trabajo que perseguían la plena industrialización de la planta. Se trata de un proceso que permitirá reincorporar a una buena parte de la plantilla que perdió su empleo.

Para concluir este apartado, debemos hablar del Plan de Acción para el Automóvil Europeo y que apoyamos en líneas generales insistiendo en una mejor gobernanza y condicionalidad social de las ayudas públicas, así como medidas de fomento para la transformación de las empresas del sector.

ii. Sector Ferroviario y componentes

Además de lo que hemos visto en el contexto, a este sector hay que añadir otros factores que han condicionado nuestra acción sindical y nuestras propuestas en política industrial.

La necesidad de incrementar según la propia UE, entre un 25% y 45% la movilidad de personas en media y corta distancia, la extensión de la alta velocidad en toda Europa, el crecimiento del sector en países del este, y la situación de crecimiento de las empresas de la tercera vía a una segunda línea de fabricación donde estarían empresas como CAF, Talgo o Stadler dispuestas a crecer, por ello sujetas a fusiones y adquisiciones, hacen que los próximos años sean de mucho movimiento en el sector y de muchísima inversión, tanto pública como privada. Hemos visto cómo está situada como una industria estratégica con la OPA de los húngaros sobre Talgo.

No olvidemos que este sector es aún público de manera mayoritaria en lo que a gestión de negocio y producción se refiere. Se trata de un sector muy politizado y complejo, por la competitividad del mercado a la hora de licitar pedidos las diferentes administraciones, lo que requiere de una constante coordinación de la Federación con las diferentes Secciones Sindicales, coordinadoras de empresas o delegadas y delegados en las empresas.

Un sector que está muy condicionado por la transformación hacia una energía

más limpia, donde la formación y participación sindical en los planes industriales son clave para la generación y mantenimiento del empleo en el sector.

Por último, destacamos la actualización a finales de 2024 de la coordinadora que permitirá agilizar los objetivos que ya nos habíamos fijado en la coordinadora anual, entre los que se encuentran garantizar la igualdad de condiciones respecto a otros sectores del transporte, financiar el perfeccionamiento profesional de las plantillas en los ámbitos ecológico y digital, incluídos los itinerarios flexibles o fomentar la cooperación intermodal para determinar cómo abordar el problema de la entrega en el último kilómetro.

Respecto a las movilizaciones de este período, la mayoría han venido derivadas de negociaciones colectivas y mejora de condiciones de trabajo, una de las últimas, del Grupo Talgo para pedir una jornada menos abusiva. Pero podemos destacar también las de Nertus, CAF, Trenasa-Castejón, Stadler, Actren Mantenimiento Ferroviario o CAF Rail Line.
Sector Naval Privado

Con el PERTE Naval se preveía la creación de 3.100 puestos de trabajo por lo que será fundamental abogar por medidas que garanticen el futuro del sector con empleos de calidad, donde la formación y capacitación tenga un peso fundamental y favorezca la incorporación de mujeres al sector.

Se han mantenido reuniones con los responsables territoriales de Política Industrial de aquellas Comunidades Autónomas con astilleros navales, patronal sectorial nacional y territoriales, Ministerio de Industria, estamentos europeos donde tenemos representación y, sobre todo, con nuestros delegados y delegadas. Es necesario lograr una coordinación en el naval privado que facilite el trasvase de información en tiempo real. Tenemos muchos temas a abordar: el PERTE para la industria naval, las directrices europeas que puedan afectar al sector, la guerra de Ucrania y sus consecuencias, los procesos concursales en los astilleros nacionales...

Montaje y mantenimiento

Dentro de los sectores industriales, puede ser este uno de los más complicados de organizar y coordinar debido a la gran dispersión geográfica, el tipo de empresa -PYME y contratas y subcontratas de otras empresas- y el trabajo que desempeña. De ahí que estemos centrando los esfuerzos en coordinar con las federaciones de nacionalidad o región la gestión y atención de estas empresas.

En telecomunicaciones, hemos realizado el seguimiento del pacto de desconvocatoria de huelga y el seguimiento de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. También se ha puesto en marcha durante este período el Canal de Whatsapp “Trabajadores/as de las telecomunicaciones” en el que presentamos la Plataforma reivindicativa del sector trabajada en grupos de trabajo y consensuada con UGT y que se presentó a la patronal ADEMI.

En 2023 arrancó la campaña “El riesgo no existe. Hablemos de números”, #EólicasConPlus, para el sector de mantenimiento de parques eólicos, en el que nos fijamos una acción sindical centrada en la prevención de los accidentes de trabajo y en la mejora de las condiciones económicas del sector, con propuestas de actuación concretas, a las que se debería dar continuidad fruto de las inquietudes de los trabajadores y trabajadoras de esta actividad.

Sector TIC

Aunque la crisis provocada por la guerra y la subida de precios de los combustibles y materias primas impactó en menor

grado en este sector que en otros, se han producido conflictos similares al resto de los sectores en lo referente a subidas salariales en los pactos o convenios propios, en modificaciones sustanciales de condiciones por modificaciones de objetivos de parte del personal o reducción de la plantilla y de la masa sindical, por externalizaciones/adquisiciones por parte de otras empresas.

En el sector se ha cambiado mayoritariamente al modelo de teletrabajo, en algunas empresas por encima incluso del 60%. Este cambio de modelo ha llevado a que las empresas contraten personal fuera de nuestro país con salarios más bajos, lo cual afecta al mantenimiento del empleo y al salario en nuestro país, pero también ha sido un factor más en la movilidad y de rotación en las empresas. La gente joven demanda no sólo más sueldo y progresión profesional, sino también más flexibilidad, lo que está provocando la fuga de cerebros a otros países de Europa con mejores condiciones laborales y un déficit de profesionales con perfil tecnológico.

Por otro lado, empresas como Huawei España, que es 100% China, ya se están viendo afectadas por los bloqueos provocados por las tensiones con Estados Unidos, situación que probablemente se vea agravada por el conflicto. Independientemente de las consecuencias que tenga esta crisis, algunas empresas del sector están sufriendo la reducción de la plantilla y del activo sindical, por externalizaciones/adquisiciones por parte de otras empresas más pequeñas, y por la digitalización que hace que el teletrabajo se implante como modelo mayoritario, lo que lleva asociado el cierre de centros de trabajo para el ahorro de costes.

Este efecto de "atomización" empresarial dificulta la acción sindical y la fuerza de cara a las negociaciones. Debemos poner especial atención al teletrabajo como riesgo para la acción sindical y como reto, ya que requiere que nos adaptemos para mantener nuestra "presencia" y visibilidad.

Ante la situación que acompañaba a este sector, se creó por primera vez la coordinadora sectorial estatal, integrada por los representantes sindicales de las empresas principales del sector entre las que se encuentran: Nokia Spain, ATOS IT, Fujitsu, Ericsson, Sermicro, NCR España, HP, Huawei, Xerox e IBM.

Los cambios políticos y económicos provocados por la posición europea y española de crecimiento de inversión en defensa, también ha afectado al sector TIC. Se hacen más necesarias que nunca la exigencia de planes industriales que clarifiquen el futuro y la calidad del empleo en ellas.

Sector elevación

Los repuestos y componentes de ascensores de forma sistemática han desarrollado una subida importante en la tarifa de precios. El mercado ruso estaba siendo bastante importante para la fabricación de ascensores en todas las marcas que están con centro de fabricación en España (Otis, Orona, TK Elevator, Fain), pero existe la problemática de que los pedidos contratados no se pueden expedir por las sanciones de la Unión Europea, teniendo que ser almacenados y no expedidos los que ya estaban preparados para ser entregados.

Como en el resto de sectores, lo fundamental ha sido la coordinación del sector. Se trabajó con nuestros delegados/as en el documento para la Instrucción Técnica Complementaria (ITC) de ascensores, que define las reglas de seguridad que se aplican al sector, manteniendo el diálogo social con la patronal y la unidad de acción. ITC que tal y como nos trasladó el Ministerio de Industria a principios de año, está a punto de publicarse.

Defensa

Aunque la crisis de componentes también impactó a este sector, teniendo en cuenta que los componentes suministrados provienen de Rusia, también se perciben oportunidades en lo relativo al incremento de presupuestos destinado a defensa por parte de los Estados miembros de la UE, algo que se ha confirmado aún más en 2025. De esta manera, las industrias y sectores industriales ligados a la seguridad y defensa están creciendo, en algunos casos, con datos de producción históricos.

El debate en materia de seguridad y defensa impacta de lleno en el sector, por lo que desde la Federación estamos activamente participando en el diálogo social europeo para defender el empleo y las condiciones del sector y las cadenas de suministro afectadas por el mismo.

Sector aeroespacial

El sector aeroespacial experimentó, en su conjunto, una disminución del 19%, fundamentalmente por la crisis de la Covid-19, alcanzando valores cercanos a los del año 2016.

En este sector nos encontramos situaciones concretas como el incremento de precios especialmente en las Tier3 y Tier4 que suministran a las empresas tractoras y que a su vez no podían repercutir a las aerolíneas por la situación financiera en la que se encontraban.
No obstante, una vez se empieza a encontrar una situación económica estable, la declaración de sector estratégico por parte del Gobierno y la aplicación de los presupuestos generales del Estado, fundamentalmente en el área de Defensa, se ha vuelto a la senda del crecimiento experimentado en los 5 años anteriores a la Covid-19. Podemos considerar superadas la primera fase del mandato en el que los volúmenes de empleo se han mantenido estables, en muchos casos, aplicando ERTES. En 2022 Se crea la Agencia Espacial Española y se aprueba el PERTE del sector (2.200 millones de euros).

El PERTE del sector aeroespacial, nació con el objetivo fundamental de que la industria aeroespacial española se convierta en un actor clave ante los nuevos retos y oportunidades
asociados a las grandes transformaciones previstas en el sector.

Dentro de este PERTE, cabe destacar la designación de Sevilla como sede de la Agencia Espacial Española para gestionar el programa espacial de España y que cuenta con un presupuesto en torno a los 500 millones de euros.

Si bien en 2025 hemos observado una ralentización de las inversiones encaminadas a las Zero emisiones e hidrógeno verde, el futuro del sector vislumbra grandes oportunidades, basado en una visión de toda la cadena de suministro y en los incrementos de los gastos y capacidades en defensa y seguridad. Esta industria, dado su uso dual, será el motor de crecimiento en el empleo en el sector aeroespacial español y europeo en la próxima década, siendo capaz de traccionar del conjunto de la industria y economía.

Es clave una estrategia industrial internacional construida sobre los cimientos de la sostenibilidad y el trabajo decente. La participación de las personas trabajadoras será fundamental en los próximos años.
Como en casos anteriores sólo podemos nombrar una parte de la acción sindical realizada. Resaltamos los conflictos sobre la revisión salarial de Airbus o el acuerdo de reindustrialización para las plantas de Airbus en Cádiz en 2023 fruto del acuerdo entre Ministerio, Empresa y Sección Sindical Interempresas, el del cierre de Aernnova en Sevilla en enero de 2024, el anuncio de la adquisición de parte del grupo Alestis/Aciturri por Sonaca en diciembre de 2024 o los primeros contac-

tos para constituir el Comité de Empresa Europeo de Sonaca/Aciturri/Alestis este mismo año.

e. Bienes de consumo

La pandemia mostró fundamental para la vida de las personas la industria de los bienes de consumo pero los acontecimientos que se sucedieron a la salida de la misma, incluída la inflación, tuvo sus consecuencias para los sectores de la cadena con continuos ERTES/ERES: CEEP Coca Cola, PepsiCo, Crown Packaging Manufacturing, Novartis, Ercros, Hanesbrand, etc.

La conflictividad ha acompañado este sector, ya sea fruto de procesos de negociación de convenios o por mantenimiento del empleo. Ciraremos algunas de esas movilizaciones en empresas como Bimbo, Mondelez, Jevaso, Verdifresh, Florette, Inditex o BSH. Mención aparte tendrá las movilizaciones del Sector de Conservas de pescado de 2022, convenio que no firmó esta federación y que ahora se está volviendo a negociar.

Intenso ha sido el trabajo también en la parte de coordinación interna en el sector con la creación de más de 20 coordinadoras y 7 secciones sindicales Interempresas.

i. Moda

El sector del calzado era un gran exportador a Rusia y Ucrania. En el sector textil, Inditex contaba con 572 tiendas en Rusia (abiertas) y 72 en Ucrania (estas cerradas), Mango contaba con 65 tiendas en Rusia cerradas y con la venta online parada. Ambas vieron peligrar su producción con la paralización del transporte y su afectación a la distribución en las tiendas de Asia.

El futuro de la cadena de valor, por tanto, de la industria Textil y su logística, el calzado, la perfumería y resto de actividades englobadas en la misma, pasa por grandes retos, entre ellos, la mejora de condiciones de trabajo en sectores muy feminizados. Para ello, la implicación en los planes de igualdad debe ser un mantra que no cese entre los diferentes responsables de la cadena estatales y territoriales pero también, la mejora de las condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos.

Debemos de poner en valor el compromiso de las trabajadoras. La última negociación del convenio del textil nos llevó a convocar una huelga en solitario. Su implicación en la campaña del #ConflictoDelRetal ha permitido empujar a las patronales a un acuerdo y una serie de compromisos que sin su militancia y compromiso no hubieran podido hacerse realidad. Seguimos con el propósito de romper con la precariedad laboral de este sector respecto al resto de convenios de la industria manufacturera, así como con la brecha de género perpetuada desde los orígenes del convenio.

ii. Químico y farmacéutico

Ambas industrias hacen un gran uso de la energía eléctrica y, en muchos casos, los propios procesos no permiten modular el consumo a periodos donde el coste es menor (noche o festivos).

Respecto a productos de refinado químico nos encontramos con una situación similar, pero dependiendo del precio del crudo, a lo que hay que añadir la competencia con Estados Unidos y sus resultados con la práctica de fracking, prohibida en Europa.

Esto llevó a que industria química y farmacéutica optaran por actuar de una forma temporal ante un problema que parecía coyuntural y temporal. Hemos vivido expedientes en Bayer o Ercros, entre otras.

iii. Alimentación

Al contrario que en otros sectores de actividad, la cadena alimentaria no vio, en general, afectada su actividad durante la pandemia. Es más, mayormente fue considerada estratégica por razones obvias en ese período.

A algunas actividades sí les afectó el cambio de tipo de consumo o envasado de los productos a consumir o la transición digital, afectando a las capas de gestión, como el caso de Pescanova.

Dicho lo anterior, la crisis energética, con precios elevados, el incremento de precios de la logística, la afectación del conflicto originado por la patronal del transporte, la guerra de Ucrania y el déficit de algunos productos y materias primas que o bien vienen de estos países o les afecta para la cadena de suministro este conflicto, y el incremento del IPC, sí han afectado directamente a los sectores y actividades de la cadena alimentaria. La guerra en Ucrania impactó de lleno a los sectores que dependían de cereales y piensos, muchos de ellos procedentes de Ucrania y Rusia (Cerveceras, cárnicas, granjas avícolas, etc.)

Se trata de un sector de gran heterogeneidad respecto a sus condiciones de trabajo y contenido de sus convenios colectivos. No obstante, existe un factor común, la precariedad en el empleo en sectores donde la presencia de mujeres es absolutamente mayoritaria.

Tras el proceso de regularización de los falsos autónomos en la industria cárnica por la vía de la acción sindical y la actuación de la inspección del mandato anterior, en este mandato hemos tenido que afrontar, y lo tendremos que seguir haciendo, todo el proceso judicial. Unos juicios que empezaron dando la razón a las empresas y las falsas cooperativas como Servicarne pero que finalmente se han ido revirtiendo en el Tribunal Supremo. Aún así, aún quedan muchos pleitos pendientes. El objetivo del sindicato en su personación en todos los expedientes abiertos es que no quede la mínima sospecha de que el modelo era fraudulento, para que ninguna empresa tenga la tentación de volver al pasado y a la vez, que las personas afectadas perciban o se les devuelva la cuota de autónomo que pagaron indebidamente.

Mención aparte requiere el conflicto vivido en el convenio de Conservas de Pescado. Este hecho ha de ser uno de los elementos de futuro de nuestra actividad sectorial, así como la implicación en el seguimiento de los PERTE y la participación en los planes de igualdad en las empresas.

3. SALIR DE LA CRISIS CON DERECHOS.

a. Sindicalismo confederal y de clase para reducir las desigualdades

La acción sindical y el diálogo social han jugado un papel fundamental durante este período para la mejora de los derechos laborales, logrando avances significativos como el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la reducción de la temporalidad laboral a través de reformas legislativas o la recuperación del papel de la negociación colectiva, entre otros avances, que han permitido mejorar las condiciones de trabajo en sectores estratégicos.

Sin embargo, podemos distinguir un período de diálogo tripartito que acabó pronto tras la salida de los marcos de negociación de parte de CEOE y CEPYME tras el acuerdo de la reforma laboral, dejando sólo al espacio de diálogo bipartito, que si bien ha permitido alcanzar importantes acuerdos, ha conllevado mayores dificultades a la hora de su aplicación práctica.

Para consolidar estos avances, sigue siendo necesaria una mayor afiliación y organización sindical que contrarreste la ofensiva de la patronal y los intentos de retroceso en derechos laborales que tanto nos está costando alcanzar. De hecho, la movilización, como el 3 de noviembre de 2022 o la del 4 de febrero de 2025, y las diversas campañas que han permitido la participación y llamada a la acción de nuestro activo sindical, ha favorecido generar la presión necesaria para que gobierno y grupos parlamentarios entiendan que deben ejercer su labor de manera responsable.

Cronología de acuerdos alcanzados en la mesa de diálogo social

Septiembre 2021 - Aumento del SMI a 965 euros

Se beneficiaron más de 1,5 millones de personas trabajadoras, especialmente en sectores de baja remuneración como el agrario.

Diciembre 2021 - Reforma laboral

Este acuerdo ha reducido drásticamente la contratación temporal y ha impulsado la estabilización del empleo indefinido, promoviendo la seguridad laboral y mejorando las condiciones de trabajo en sectores tradicionalmente precarizados.

Enero 2022 - Revalorización de las pensiones conforme al IPC

Esta medida ha sido fundamental para evitar el empobrecimiento de las personas jubiladas en un contexto de inflación creciente. Seguimos reivindicando la necesidad de fortalecer el sistema público de pensiones con mayores aportaciones estatales y la eliminación de cualquier intento de privatización. Se han mejorado las pensiones mínimas y promovido la reducción de la brecha de género en las prestaciones, asegurando una mayor equidad en el acceso a una jubilación digna

Febrero 2022 - Nueva subida del SMI a 1.000 euros

Julio 2022 - Estatuto del Becario

El acuerdo sobre el Estatuto del Becario estableció medidas para regular las condiciones de los trabajadores en formación, evitando la precarización y asegurando derechos básicos.

Sin embargo, a día de hoy, el Estatuto del Becario sigue en proceso de negociación y pendiente de su aprobación definitiva. Seguimos presionando para que el Estatuto garantice condiciones dignas, establezca límites claros a los periodos de prácticas y prohíba suplantar puestos de trabajo estructurales con becarios sin remuneración adecuada.

Febrero 2023 - Aumento del SMI a 1.080 euros

El SMI se incrementó nuevamente a 1.080 euros, beneficiando a casi 2,5 millones de trabajadores.

Mayo 2023 - Firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)

En cuanto a sus contenidos, resaltamos el acuerdo sobre incrementos salariales a lo largo de los tres años de vigencia, cuyo objetivo es favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y una cláusula de revisión salarial referenciada al IPC, que pueda corregir los desvíos ante situaciones aún inciertas sobre la evolución de la inflación.

El acuerdo vino precedido de la campaña #SalarioOConflicto, incrementando el nivel de conflictividad y constatando que allí donde hay organización sindical, capacidad organizativa y de movilización, se

consiguen buenos salarios. Algunos ejemplos los tuvimos con las movilizaciones del metal en diferentes comunidades.

Este acuerdo ha sido esencial en la recuperación económica post-pandemia, reforzando la negociación colectiva como una herramienta clave para garantizar la equidad laboral.

Febrero 2024 - Aumento del SMI a 1.134 euros

Julio 2024 - Acuerdo de diálogo social mejora la jubilación parcial y la calidad del empleo de las personas relevistas

Entre las materias que recoge el acuerdo, destacamos la aprobación en enero del mantenimiento para la jubilación parcial para la industria manufacturera hasta el 31 de diciembre de 2029.

Diciembre 2024 - Acuerdo sobre reducción de jornada

El 20 de diciembre de 2024 CCOO y UGT alcanzaron con el Ministerio de Trabajo un acuerdo para la reducción de la jornada laboral máxima legal de las actuales 40 horas semanales a 37,5 horas, sin afectar los salarios.

Incluye medidas complementarias como una nueva regulación del registro horario, mediante la aplicación de un control telemático para evitar potenciales fraudes; y el derecho a la desconexión digital, con el objetivo de garantizar que las horas de trabajo no superen lo establecido y proteger la conciliación familiar y personal de las personas trabajadoras.

Para nuestro sindicato este acuerdo responde a una demanda histórica del movimiento sindical y a las nuevas realidades económicas, ya que desde la última reforma en 1983, las condiciones de trabajo han cambiado significativamente.

Desde diciembre, nuestros esfuerzos se han centrado en dar a conocer el acuerdo y su importancia, así como en recabar los apoyos parlamentarios necesarios para la aprobación del anteproyecto de ley que se remitió al congreso. Debemos resaltar la manifestación del pasado 4 de febrero de 2025, con una considerable presencia de nuestra Federación entre las 12.000 personas que rememoramos la lucha en lo que fue La Canadenca.

Enero 2025 - Aumento del SMI a 1184 euros

Los acuerdos alcanzados han tenido un impacto positivo en el empleo y las condiciones laborales en la industria y el campo. La reforma laboral ha reducido la temporalidad en sectores industriales y el sector agrario, aumentando el porcentaje de contratos indefinidos. El incremento del SMI ha beneficiado principalmente a trabajadoras y trabajadores del sector agrario, donde los bajos salarios eran una problemática estructural. Por último, la negociación colectiva fortalecida a través del V AENC permitió desbloquear la negociación colectiva y considerables mejoras en diferentes convenios.

b. Una negociación colectiva con avances

Nuestra negociación colectiva se ha ido adaptando a las diversas situaciones sociales y económicas que hemos atravesado a lo largo de estos últimos años y nuestros Criterios de Negociación Colectiva, preparados y acordados por el conjunto de la organización son y seguirán siendo clave para poder ganar poder contractual.

Comenzamos el mandato con una alta inflación (6,5% en 2021), con cotas que alcanzaron el 10,8% en julio del 2022, debido sobre todo a la subida de la energía y los carburantes tras la inversión de Ucrania que arrastró la subida de productos de primera necesidad. Las empresas re-

percutían en los precios las subidas energéticas para aumentar sus márgenes de beneficios que alcanzaron máximos históricos, generando un efecto de segunda ronda sobre la inflación. La inflación se fue moderando en años siguientes (3,1% en 2023 y 2,8% en 2024).

En todo el período, de diciembre de 2021 a diciembre de 2024, el IPC ha crecido un 12,1%. Por su parte, la masa salarial ordinaria por persona trabajadora correspondiente al cuarto trimestre creció un 12,9%, según la encuesta de coste laboral del INE, lo que significa que el poder adquisitivo de los salarios creció un 0,7%, más si tenemos en cuenta la evolución de los precios de la mayor parte de los alimentos que ha acontecido en todo el período diciembre 2021-diciembre 2024. Debemos seguir recuperando poder adquisitivo.

El V AENC tardó en llegar, firmándose finalmente en mayo de 2023. Esto obligó a afrontar la negociación de los convenios desde el conflicto con sectores muy movilizados como el del metal, pero dejando acuerdos desiguales en función de la fuerza sectorial. No obstante, a nivel global, principalmente tras la firma de AENC, firmamos convenios por encima del IPC y conseguimos recuperar la cláusula de revisión salarial en la mayoría de convenios. Más de la mitad de los convenios con cláusula de revisión, son de los sectores industriales.

También hemos sufrido oposición frontal de las patronales, sobre todo agrarias, para imposibilitar la aplicación de las subidas del SMI, principalmente por la vía de compensación y absorción, lo que nos ha llevado a pedir una modificación del real decreto de SMI. De hecho, aunque hemos retomado las negociaciones de un convenio estatal del campo, los progresos han sido nulos. Simplemente porque las patronales agrarias no tienen interés, ni voluntad en que exista un convenio estatal.

Estas no han sido las únicas trabas que nos hemos encontrado para la implantación de lo acordado tanto en la negociación colectiva como en el marco del diálogo social. Tenemos el ejemplo de la oposición a aplicar en su integridad las cláusulas de revisión salarial, como sucedió en el Convenio General de la Industria Química y también el bloqueo de algunos convenios a raíz del acuerdo de reducción de jornada.

La renovación del convenio colectivo estatal del metal sigue pendiente desde el año pasado. En la negociación seguimos lejos en los temas de fondo. Sin embargo, siguen en posiciones maximalistas en materia de absentismo y contratación, proponiendo por ejemplo la posibilidad de realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. En positivo decir, que aceptan incluir cláusulas en materias transversales que les hemos trasladado, siendo algunas de ellas: la regulación del estrés térmico, ante episodios en el trabajo de frío o calor, un protocolo ante catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, transformación digital e inteligencia artificial, transición ecológica, etc... También, nos han trasladado una redacción en materia de subrogación, una de nuestras propuestas más importantes en esta negociación. Sin embargo, se quedan muy cortos de nuestras pretensiones, por lo que consideramos que la propuesta sigue siendo insuficiente y por tanto, tendremos que seguir negociando. Relacionado con el Convenio General del Metal debemos hacer mención a los trabajos realizados por la Federación estos años, en el marco del Observatorio. Documentos[10] que nos ayudan a preparar las negociaciones y nuestra acción sindical. Por otro lado, debemos destacar también la campaña Generación del Metal, destinada a atraer a la juventud a la elección de estudios de formación profesional y que ha culminado con la presencia de la FMF en la Feria de la Educación este año en Madrid con un stand propio.

10 La contratación en el sector del metal antes y después de la reforma laboral 2021

A pesar de todas las dificultades, la valoración de los procesos de negociación en estos años sólo puede ser positiva, ya que en todo caso reflejan tres criterios que nos habíamos marcado como organización:

Procesos participativos.

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, desde la elaboración de la plataforma. 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 actual, lo 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 7000 seguidores en el canal, y un crecimiento afiliativo desde abril de 2024 de más de 600 personas.

Tras el buen resultado de alguno de los canales, hemos decidido abrir nuevos Canales de Whatsapp en la mayoría de convenios estatales cuya negociación está abierta. El reto será seguir manteniéndolos vivos, y por tanto, vinculados a nuestros seguidores una vez finalizada la negociación del convenio, lo que nos permitirá poder realizar acciones encaminadas a crecer en afiliación y representación.

Recuperación del poder adquisitivo.

En 2024 todos los acuerdos alcanzados 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.

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.

Contenidos más allá del salario.

A pesar de las dificultades, 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 como salud laboral o control en la implantación de la inteligencia artificial.

No obstante, es conveniente seguir incorporando y desarrollando las materias que se recogen en nuestros criterios de negociación para seguir eliminando desigualdades, ya que algunas materias siguen sin abordarse de manera suficiente.

Son continuas las guías y recomendaciones en materia de acción sindical y negociación colectiva que elaboramos en materia de salud laboral, sostenibilidad, LGTBI, igualdad de género, formación para el empleo, etc. pero no sirven de nada si no las incorporamos a nuestras mesas de negociación y a nuestra acción sindical diaria.

Diagnóstico del sistema integral de salud laboral
Negociación colectiva con perspectiva de género en el sector del metal

Actualmente se encuentran en negociación los convenios sectoriales estatales de conservas de pescado, vidrio y cerámica, turrones y mazapanes, industria del arroz, elaborados del mar, estaciones de servicio, granjas avícolas, industrias lácteas y pastas alimenticias. Como ya dijimos, prevemos un año duro para negociar al ser el último del AENC y por el impacto de la reducción de jornada si finalmente entra en vigor. Estaremos preparadas para cualquier escenario de movilización.

c. Cuestión de perspectiva

El ingente trabajo realizado en la negociación de planes de igualdad -han sido 2467 planes de igualdad gestionados y coordinados por CCOO de Industria desde 2021- a raíz de los cambios normativos ha forzado que la perspectiva de género que implementamos en nuestras negociaciones a través de cláusulas concretas, en nuestras comunicaciones, etc. se haya incorporado también de manera natural, aunque quizá de manera insuficiente, a la actividad diaria de la organización. Los planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación ante los casos de acoso, han dejado de ser (aunque no del todo) un ámbito de ocupación en exclusiva de las responsables de mujeres e igualdad para incorporarse a la acción sindical cotidiana del conjunto de la organización.

El incremento en la afiliación y representación de mujeres en la organización nos debe hacer ver que vamos por el buen camino, por ello es importante continuar con las acciones formativas y de sensibilización que estamos realizando en valoración de puestos de trabajo, auditoría retributiva, liderazgo, informes y acciones para el 8 de marzo y 25 de noviembre, la campaña Conciliar es cosa de 2, etc. Debemos seguir reduciendo brechas.

Durante este período hemos trabajado también por reducir e intentar eliminar otro tipo de desigualdad por razón de edad, orientación o identidad, y también capacidad. La campaña Capaces Con Derechos ha continuado durante este mandato poniendo en común la acción de distintos agentes (inspección, servicios jurídicos, negociación colectiva, etc.) para acabar con los abusos y garantizar el tránsito al empleo ordinario de las personas con diversidad funcional.

Prioritario para nuestra organización es y debe seguir siendo reactivar los grupos de trabajo con una acción sindical concreta de y para la juventud y el plan de cualificación de sindicalistas jóvenes, si bien, es necesario reforzar la primera fase formativa en las organizaciones de origen donde acompañar la formación básica del conocimiento de la realidad de la acción sindical más allá del propio centro de trabajo.

Crece también la afiliación entre otras nacionalidades. La acción sindical concreta en determinados sectores, la adaptación a su idioma de la documentación de interés y nuestro trabajo en Migraciones y flujos migratorios divulgando la normativa de contratación en origen, atendiendo las campañas agrícolas, reforzando nuestra participación en las diferentes Comisiones demandando transparencia y refuerzo de los dispositivos de asistencia no sólo provocan seguir dignificando las condiciones de estos trabajadores y trabajadoras, también les hace ver al sindicato como un referente.

d. Formación para el empleo. Momento clave

El incremento de las peticiones de asesoramiento y de formaciones y jornadas sobre esta materia durante este período denota el interés que suscita para la clase trabajadora la necesidad de adaptación a

los cambios tecnológicos y organizativos y la dificultad de encontrar trabajadores y trabajadoras con determinados perfiles profesionales de nuestros sectores.

Las Comisiones Paritarias de Formación deberían ser obligatorias en todas las empresas. Sirven para planificar la formación en los centros de trabajo lo que repercutirá en la mejora de la empleabilidad, la planificación de la carrera profesional en el centro de trabajo y la recualificación de las plantillas.

e. Prevención y acción en salud laboral.

Los accidentes con baja han experimentado un aumento del 5,2%. La estadística en accidentes mortales se eleva hasta 796 muertos en el trabajo, con crecimiento del 10,4% con respecto al año anterior, aunque son datos provisionales. Dato cerrado son las 721 personas perdieron la vida en el trabajo en 2023, una cifra insoportable que requiere mayor firmeza, integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, el cuestionamiento de la simplificación de leyes, el papel del Servicio de Prevención Ajeno y, en resumidas cuentas, más derechos para la población trabajadora. Además de lo anterior, hay que abordar el subregistro de las enfermedades profesionales con objeto de establecer medidas preventivas que prevenga estos daños.

Los daños a la salud por actividad en nuestra Federación están encabezados por la industria manufacturera en términos brutos.

Nuestro asesoramiento y formaciones, ya sean propias o enmarcadas en proyectos concretos, han ido orientadas a ubicar las causas de la siniestralidad laboral, tener más poder de intervención en el sistema de prevención en las empresas, reducir la precariedad laboral, causa directa de muchos accidentes de trabajo, el abordaje de los riesgos vinculados a la organización del trabajo con evaluación de los riesgos psicosociales, etc.. En definitiva, poner la salud laboral en el centro de la acción sindical y la negociación colectiva.

En el campo de los riesgos químicos y/o cancerígenos debemos detenernos un momento: de una parte, exigir la puesta en marcha definitiva del fondo de compensación para víctimas del amianto que repare el daño lo antes posible. Y de otro, la epidemia que está causando ya -con prohibición de la manipulación del producto en algunos países como Australia- la sílice cristalina respirable, y que tenemos presente en sectores como la fabricación, la pizarra o el siderometalúrgico (hornos).

Por último, y sin olvidar que los accidentes graves o mortales siguen siendo productos de atrapamientos o caída en alturas o distinto nivel (perfectamente evitable), cabe prestar atención a la PRL con perspectiva de género más allá de la doble presencia o factores vinculados a la organización del trabajo al albur de las evidencias científicas, y, en dato concreto, analizar los accidentes in itinere, donde afectan más a mujeres que hombres.

f. Más sindicato

Es común a cualquier informe y plan de acción y trabajo, buscar las fórmulas de organización interna más adecuadas para el cumplimiento de los objetivos que nos marcamos. Como decíamos hace cuatro años, situar la industria en el centro de la economía de nuestro país, ser el sindicato que necesitan los trabajadores y trabajadoras en los sectores industriales mediante su presencia organizada en las empresas y centros de trabajo, y tener en la participación nuestra principal seña de identidad era y es nuestro objetivo.

Para ello, hemos y debemos seguir situando la afiliación como el activo más

importante. Mantiene nuestra base social y nos dota de independencia.

Es necesario dotarnos de una estructura federal en la atender lo urgente, sin dejar de atender lo importante, nos permita trabajar en la coordinación interna, en crecimiento organizativo, en establecer estrategias para nuestra industria y el campo, articular propuestas para los sectores estratégicos, etc.

Debemos seguir ganando las elecciones sindicales.

Continuamos apostando por una formación sindical estructurada y progresiva, preparando a nuestro activo para los retos actuales y futuros.

Y para ello, es fundamental situar los recursos en los ámbitos donde se generan las políticas y la acción sindical estratégicas de nuestra organización. Siempre con transparencia y con participación de las organizaciones federativas en la gestión e iniciativas de la política financiera federal. Y también es fundamental que nuestras políticas de comunicación sitúen como sujeto de acción política y sindical, al trabajador y trabajadora, eslabón fundamental en la acción colectiva.

i. Cultura afiliativa

Entender cómo y por qué se toman las decisiones hoy en día, en lo que afecta al crecimiento de nuestra organización es clave para poder actuar. Esto ha provocado una mejora y creación de herramientas informáticas y sistemas confederales, algunos que vienen de los que tenía nuestra organización, que nos ha obligado a ir adaptando nuestras herramientas y migrando datos, por ejemplo, del SASE al planificador confederal.

Nuestra acción sindical ha incorporado a su práctica el objetivo de la afiliación y que se ha traducido en procesos participativos, segmentación de contenidos con espacios de comunicación propios por colectivos donde se pidiera expresamente la afiliación, etc. Con buenos resultados.

Es importante, por tanto, continuar con la formación en materia de afiliación al conjunto de nuestras estructuras y es que no siempre nuestra tasa afiliativa se corresponde al contexto socioeconómico del momento. Empezamos el mandato con una caída de la afiliación producida como consecuencia de la crisis de la Covid19 y posteriores (Guerra Ucrania, inflación, etc.), siendo el último semestre de 2021 y el año 2022 donde se produjo mayor caída. En 2023 se inició una ligera recuperación que, sin llegar a valores de inicio de este período, sí nos acercó a ellos. Tras una pequeña caída estamos volviendo a recuperarnos y hemos llegado, de nuevo, a las 219.000 personas afiliadas.

Esta tendencia de ligera recuperación, aún con matices, así como el comportamiento de altas y bajas, es similar al conjunto de la Confederación. El seguimiento de las bajas y la actuación temprana es fundamental, lo que demuestra los datos de aquellas federaciones que han realizado campañas concretas.

Debemos destacar que la afiliación de mujeres no ha dejado de subir, pasando del 20 al 22%. Lo mismo ocurre con la afiliación de la población extranjera, aumenta progresivamente y se fideliza. Nuestra afiliación joven también ha crecido, aunque sin llegar al incremento de la población activa en el mundo del trabajo.

Seguimos manteniendo un porcentaje de representantes de las personas trabajadoras no afiliadas que no podemos asumir. Aún con diferencias entre organizaciones federadas, en diciembre de 2024 se situó en el 40,34%.

Entendíamos que la Guía básica de la Representación Legal de las Personas Tra-

bajadoras podía ser un instrumento para afiliar a las nuevas personas elegidas, bien en el centro de trabajo, bien en los cursos de formación básica. Deberemos articular sistemas que permitan interiorizar y extender los objetivos de nuestras campañas a todo el activo sindical, y el uso de determinadas herramientas para que puedan ser realmente efectivas.

Durante estos cuatro años, y de cara al futuro debe seguir siendo así, la coordinación con la Confederación en esta materia es clave, ya que la mayoría de las actuaciones que hagamos, para que tengan recorrido se deben implantar en el ámbito confederal. Desde procesos a herramientas informáticas.

Será clave la atención integral y la actuación adaptada a los perfiles y concreta hacia la afiliación actual y, también, a la futura y pasada si queremos seguir creciendo.

Debemos seguir desarrollando y dando a conocer las ventajas a la afiliación y fortaleciendo y capacitando el servicio de asesoramiento sindical, y formación sindical para el conjunto de la afiliación.

ii. El poder de cambiar las cosas

El lema de la campaña de comunicación creada por la confederación para el período de concentración de elecciones, y en cuyo texto y diseño participamos de manera activa, refleja el momento social, político, económico y también sindical que atravesamos. Esta organización ha vuelto a ganar las elecciones sindicales. Debemos, por tanto, reconocer el gran trabajo de nuestras y nuestros agentes electorales y del conjunto de la organización.

Finalizamos el mandato aumentando el número de delegados y delegadas, y siendo la primera fuerza sindical con el 40,5% del total de la representación. Con 3.600 representantes más que al inicio del mandato y manteniendo, aunque se haya reducido ligeramente, una diferencia considerable respecto al siguiente sindicato, y siendo conscientes del crecimiento del individualismo y corporativismo en nuestra sociedad y su impacto en las empresas.

Nuestra acción sindical diaria debe seguir teniendo su reflejo en los resultados de las elecciones y en la afiliación. Ello nos dotará de una mayor capacidad para hacer realidad lo que nos han reclamado cientos de miles de votos, cambiar las cosas.

Para ello, también ha sido, y será, importante desarrollar las herramientas que va a tener la organización como el planificador. Elaborar, planificar, coordinar, ordenar y evaluar estrategias con precisión requiere un compromiso de la organización por dotarlo de contenido. Se deberán continuar las formaciones tras este congreso.

iii. Preparación de cuadros para el presente y futuro

Son varias las funciones que tiene para nuestra organización la formación sindical. Genera espacios de debate, de discusión y participación contribuyendo a desarrollar el pensamiento crítico y conciencia de clase y además establece y refuerza vínculos de pertenencia al sindicato.

Encontrar las formaciones adecuadas y especializadas según los perfiles a los que va dirigida la formación ha sido uno de los objetivos de este mandato.

Aunque hemos recuperado la presencialidad, hemos alcanzado a 3.000 participantes por la vía de la formación online (datos de la formación realizada a través de la plataforma de la escuela sindical, excluyendo otras formaciones específicas de distintas responsabilidades). Esta formación, además, es clave para alcanzar al conjunto de la afiliación que no cuenta

con horas sindicales. Además de fortalecer nuestro activo, dotándole de herramientas para la acción, refuerza la conexión con nuestra afiliación.

La formación se ha llevado a cabo, principalmente, con recursos propios, si bien el Plan de Formación en Negociación Colectiva y Diálogo Social subvencionado de carácter confederal ha permitido poder desarrollar otras acciones formativas.

Para la formación, hemos contado, mayoritariamente, con formadores y formadoras propias. Algo que deberemos seguir reforzando.

Podemos afirmar que la formación sindical es un elemento clave para afiliar a las personas que se han elegido en las elecciones sindicales. Los delegados y delegadas afiliadas, quieren seguir formándose. Debemos incrementar el número de delegados/as no afiliadas que reciben formación sindical. Sólo el 20% de las delegadas y delegados formados eran nuevos. De ahí, que el porcentaje de delegados y delegadas afiliadas formadas, sea tan alto, el 88%. De éstos, sólo el 27% tenía una antigüedad de afiliación inferior a 3 años.

En cuanto a contenidos concretos de formaciones, se han consolidado el plan de cualificación de sindicalistas jóvenes y el curso de liderazgo de mujeres. Formaciones clave a las que se le debería dar continuidad. Pero debemos valorar también otras formaciones como las relacionadas con la organización del trabajo, aspecto clave para la eliminación de desigualdades en las relaciones laborales. Hemos visto necesario desarrollar un itinerario donde se relacione la VPT con la negociación colectiva y clasificación profesional, ya que se ha detectado una dicotomía entre lo que se negocia en los convenios colectivos y lo que se negocia en los planes de igualdad.

Otro aspecto a mejorar y que requiere el compromiso del conjunto de las organizaciones es la selección de los perfiles. Para poder aprovechar los recursos y que quien participa en las formaciones obtenga el resultado esperado, es necesario que cumpla con los requisitos establecidos.

iv. Reforzar las estructuras más cercanas a la gente

Todos los logros obtenidos en materia electoral, en el diálogo social, la negociación colectiva, con nuestra acción sindical, etc., sólo ha sido posible desde la coordinación confederal y coordinando y reforzando nuestras estructuras más próximas a las personas que organizamos.

Se han renovado la práctica totalidad de las Secciones Sindicales de ámbito estatal. Lo que podemos afirmar ahora tras un trabajo intenso de depuración. También se vio la necesidad de crear más de una decena de nuevas secciones sindicales: Grupo Engie, Ercros, Grupo CCEP, Esteve Teijin Healthcare, Horse, IQAP Avient, Pernod Ricard, OP Mobility, Talgo, Unilever, Air Liquide Industrial y Healthcare, Hitachi Energy, Rheinmetall Expal, Sonoco Eviosys...

Durante este período seguimos viendo los mismos retos del pasado, la feminización, el rejuvenecimiento y la dificultad de conexión con el colegio del personal técnico y administrativo. Para trabajar, estos y otros retos que hemos visto en la parte del contexto, será fundamental trabajar en la instauración de planes de trabajo y en la implementación de una herramienta donde poder consultar toda la documentación de estos procesos de renovación, también de los Delegados/as LOLS.

La mejor receta para que cualquier persona, de cualquier estructura, en cualquier nivel, hable del sindicato en primera per-

sona, es que conozca de primera mano el contexto general en que nos encontramos y participe de los debates y toma de decisiones del conjunto de la organización.

Con esa intención se han realizado los Consejos conjuntos y el comité de secciones sindicales, el Comité de PYMES o el Encuentro del activo sindical, donde, entre otras cuestiones, se pudo trabajar el reglamento de secciones sindicales que se aplica en la organización.

Si hablamos de reforzar estructuras cercanas a la gente, también hablamos de recursos. Como hemos comentado en más de una ocasión, el control del gasto de hoy nos permite seguir siendo una organización útil mañana, lo que no implica que no articulemos fórmulas para que nuestros recursos vayan a los ámbitos de actuación y materias que para la organización son prioritarias, como la formación sindical, atención a la pyme o el crecimiento afiliativo y de representación.

Los trabajadores y trabajadoras, protagonistas del cambio.

i. Respuesta del sindicalismo internacional.

1. Refuerzo organizativo para una acción sindical global

Hemos vivido las Conferencias de Medio Mandato tanto de Industriall Global como Europa. En la de ésta última Federación, en el plano institucional, se reivindicó la necesidad de una política industrial europea con un refuerzo de las inversiones vinculadas a las deudas públicas de los estados miembros y potenciar la necesidad de mejorar los derechos de información y consulta en la Directiva de Europea de Comités de Empresa Europeos, estando pendiente de tramitación en la Comisión Europea, pero con una posición del Parlamento alineada con nuestras posiciones. Por otro lado, en una situación de consenso y equilibrio, en la que las CCOO de Industria jugamos un papel importante, se configuró una nueva dirección con dos nuevas secretarías generales adjuntas, ocupadas por dos mujeres que apostaron por una mayor visibilidad, transparencia y un mayor apoyo a las federaciones integrantes de Industriall Europa.

En el caso de la conferencia de medio mandato de Global Union, se consiguió el principal objetivo que teníamos, la constitución de un grupo de conclusiones del que formamos parte, para concretar acciones y campañas específicas en un documento de trabajo. Se constituyó un comité de multinacionales para hacer campañas específicas, para vincular las sedes centrales de estas empresas con sus filiales en el mundo, pero también con sus cadenas de suministro, siendo esto un elemento estratégico para la corrección de desigualdades y hacer más visible el sindicalismo internacional en las zonas donde residen la gran mayoría de los centros de trabajo de las cadenas de suministro así como las explotaciones de materias básicas como la minería o de otros productos básicos estratégicos para la industria y el desarrollo de la manufactura en el conjunto del mundo y especialmente en las grandes transnacionales.

A nivel de sindicalismo confederal internacional se produjo un cambio en la Secretaría General de la Confederación Sindical Internacional (CSI) siendo elegido Luc Triangle como nuevo secretario general en sustitución de Luca Visentini. La salida del anterior secretario general de Industriall Europa, Luc Triangle, supuso una reestructuración en Industriall Europa. Se abrió un proceso para la toma de decisiones sobre la sustitución o el mantenimiento de las dos Secretarías Generales adjuntas hasta el próximo congreso de este año.

Desde CCOO Industria consideramos que hay que garantizar la dinámica que hasta este momento tiene Industriall Europa de consenso y construcción conjunta de prioridades, con gran vinculación para las organizaciones afiliadas, transparencia desde la dirección e inclusión de todas las federaciones afiliadas. Esta es la prioridad de CCOO Industria independientemente de que se sustituya o no la Secretaría General.

2. Acciones globales

Dos semanas antes de la publicación del prometido Clean Industrial Deal, los trabajadores y trabajadoras industriales expusimos, en una manifestación, el 5 de febrero de 2025 en Bruselas, nuestras demandas a la Comisión Europea.

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 amenazaron 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.

Necesitamos un impulso de la inversión y una 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.

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.

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.

1. Moratoria sobre el desmantelamiento de activos industriales y los despidos forzosos: 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.

Por otro lado, recoge cinco exigencias en materia de inversión para alcanzar un verdadero Pacto Industrial Europeo:

1. invertir en el derecho a la formación
2. Un plan industrial para crear empleo industrial de calidad en Europa.
3. El derecho a la energía para conseguir buenos empleos industriales y una vida digna: inversión en redes e infraestructura.
4. 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

ii. Grandes movilizaciones por la negociación colectiva

Conservas de pescado es el sector más precario de la industria alimentaria. Es en el que trabajan más mujeres y el que sufre a una de las patronales más atrasada en el tiempo. Ahora iniciamos una nueva negociación, pero no podemos olvidar lo vivido en negociaciones anteriores. El 9 de marzo de 2022, UGT y CIG firmaban el convenio machista del sector. Tras meses de movilizaciones históricas y huelgas en el sector, uno de los pilares fundamentales era acabar con la brecha de género, algo que dilapidaron estos dos sindicatos. A pesar de ello, las movilizaciones del sector han sido un ejemplo para el conjunto de la clase trabajadora. Además, el papel de nuestra organización ha tenido su reflejo en el crecimiento afiliativo en el sector, donde crecimos en más de 150 personas afiliadas en un par de años y nos hemos convertido en el primer sindicato en la mesa negociadora aunque seguimos sin tener mayoría.

También tenemos que recordar las huelgas del metal. “Ni un paso atrás en la lucha del metal”. Cádiz, Ourense, Araba, Bizkaia, Barcelona o Tarragona, Cantabria, entre otras, las movilizaciones del auto y las movilizaciones del calzado, textil, industria de conservas vegetales, cárnicas, etc.

En otras partes del informe hemos visto otras movilizaciones con motivo de la negociación colectiva en sectores y empresas. Fundamental para la clase trabajadora será seguir teniendo la capacidad de articular el binomio presión negociación.

iii. PERTES, Ley de Industria y Pacto de Estado.

Como hemos visto durante este período, no ha sido suficiente la legitimación que nos otorga la posición de sindicato más representativo del País y mayoritario en nuestros sectores o las 219.000 personas que tenemos afiliadas o las 30.000 personas elegidas como representantes en nuestros centros de trabajo, nos lo hemos tenido que pelear en las calles, y eso también se nos da muy bien.

La multitudinaria manifestación que llevamos a cabo el 21 de junio de 2022 fue un antes y después para nuestra organización. Una manifestación que fue precedida de las asambleas previas en todas y cada una de las federaciones de región y nacionalidad.

Un éxito de las Comisiones Obreras de Industria que pone de manifiesto, que las movilizaciones trabajadas coordinadamente, socializando el conflicto entre nuestro activo sindical, tienen su fruto. Movilizaciones del 21J con un claro objetivo: una nueva Ley de Industria acompañada de un Pacto de Estado por la Industria elaborado desde la concertación social y con un compromiso político de Gobierno e interministerial que sentara las bases de un mayor equilibrio y resiliencia de nuestra estructura económica

y social, concienciando a toda la sociedad de la importancia de este reto ante la era postCOVID.

Continuamos socializando y dando visibilidad a nuestras reivindicaciones, especialmente en los centros de trabajo, diseñando una estrategia sindical que nos permita alcanzar el objetivo, y trasladando en todas las comunidades autónomas la necesidad de la Ley de Industria y un Pacto por la Industria que la acompañe.

A lo largo de este mandato hemos tenido varias reuniones tanto con el Ministerio de Industria (hay que recordar que hemos tenido dos ministros y una ministra) como con el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico, donde también se ha producido un cambio y el Ministerio de Trabajo.

En todas ellas hemos defendido la necesidad de un Pacto de Estado por la Industria ante el descenso contínuo de empleo en nuestros sectores y del descenso constante de la Industria, en el PIB, muy lejos del ansiado 20%.

En febrero de este año comparecimos ante la Comisión de Industria y Turismo del Congreso exigiendo, tanto la aprobación de la Ley como su acompañamiento de un Pacto de Estado.

No nos hemos cansado de trasladar la necesidad de trabajar para alcanzar una soberanía industrial, apostando por industrias estratégicas, impidiendo nuevas ventas de empresas nacionales del sector a terceros no europeos o estableciendo incentivos fiscales.

Las estrategias industriales deben pensarse a medio y largo plazo. La mejora de la competitividad debe alcanzarse invirtiendo en innovación y nuevas tecnologías, trazando estrategias comunes con los proveedores, prestando atención a las cadenas de suministro, y no por la vía de recortes en derechos para los trabajadores y trabajadoras de este país. El reto no está en repartir los fondos europeos con mayor o menor rapidez, sino en invertirlos en proyectos que permitan cambiar el tejido productivo, generando empleo de calidad, afrontando la transformación digital y ecológica que se requiere.

iv. Movilización ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

Debemos otorgar un lugar destacado a la concentración que realizamos ante el Ministerio de Agricultura el 11 de abril de 2023, con miles de personas de nuestra organización respaldando esta estrategia de acción sindical en el campo y el sector agrario, y parte de la industria alimentaria. Atrás quedó la paradójica situación vivida a principios de 2023 en el sector, con una movilizaciones, que si bien podían recoger alguna justa reivindicación, se encontraban totalmente politizadas y lideradas por las patronales del sector y partidos de derecha y ultraderecha

Reclamamos la correcta y rápida articulación y regulación de la aplicación de la nueva PAC y de la condicionalidad social en el sector que afectan también directamente a las personas que trabajan en el campo, mejorar la formación profesional, industrializar los espacios rurales e impulsar el contrato fijo discontinuo y fomentar el empleo estable e indefinido. Fue un punto y aparte en nuestra relación con el máximo responsable del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, que nos recibió días después.

Fruto de la movilización, obtuvimos la reunión con el Ministro Planas, en 2024, donde obtuvimos dos compromisos. El primero, crear grupos de trabajo tripartitos, junto con las OPAS, para la aplicación de la PAC y la condicionalidad social. El segundo, la puesta en marcha del Observatorio Nacional del Sector Agroalimen-

tario y del Observatorio para definir la Estrategia Nacional de Alimentación, que se aprobó a principios de este año y de la que ya hemos hablado.

v. Actuar y comunicar, comunicar para actuar. Más allá de nuestras fronteras sindicales

No se puede analizar nuestra comunicación sin entendernos y tener claros nuestros objetivos como organización. Por un lado, nuestro sindicato como organización, y nuestra acción sindical, son reflejo de la sociedad actual. En el horizonte, dos objetivos fundamentales: aumentar la capacidad de autoorganización de la clase trabajadora y articular mecanismos de transformación social para garantizar un estado de bienestar que procure una redistribución de la riqueza, una justicia social donde prime la igualdad dentro del respeto a las diferencias por encima de todo.

Pero ¿cómo alcanzar estos dos objetivos básicos bajo la premisa de nuestros principios, normas internas y otros objetivos que tenemos como organización como son crecer en afiliación y representación o provocar cambios en el comportamiento de la clase trabajadora para sumarse a la acción (no necesariamente exclusivamente sindical, como sindicato sociopolítico) o fortalecer sentimientos identitarios vinculados a nuestra clase?. ¿Cómo alcanzarlos cuando el egoísmo, individualismo o consumismo, en definitiva, los intereses del capital, con todas sus armas y recursos, con una tecnología en constante evolución, están inmersos de lleno en la batalla por las ideas e identidad?
Estos retos han obligado a dar un giro en la manera de hacer las cosas. Los departamentos de comunicación han dejado de ser el altavoz de lo que hace cada responsabilidad. La comunicación es estrategia. Debemos hacer un esfuerzo para que el conjunto de la organización la entienda así. No podemos hacer depender nuestra política comunicativa de las voluntades. Necesitamos llegar a la gente y difundir nuestros mensajes, nuestra opinión, nuestra acción, más allá de nuestras estructuras, generando participación, identidad de clase. Necesitamos, además, que haya respuestas a esos mensajes, feedback.

A nivel de contenidos, si bien en el primer momento del mandato se hizo mucho hincapié en dar a conocer las estructuras del conjunto de la organización, en recuperar la memoria de las acciones más importantes de las organizaciones que actualmente integramos la federación con el #SabíasQue, advertimos que la mayoría del contenido de nuestras comunicaciones tenía que ver más con el desarrollo de lo que hacíamos que no con qué queríamos conseguir o cómo lo lográbamos. Nos centramos, por tanto, en contenidos que la organización necesitaba trasladar y la afiliación y clase trabajadora, en general, necesitaba recibir: formaciones en materia de salud laboral, formación para el empleo, artículos de opinión, información sectorial, guías, publicaciones... Incluso, hemos cambiado la estructura de nuestra web, que si bien sigue estando limitada por el sistema interno, ha supuesto un cambio radical.

Fruto de estos cuatro años, hemos advertido que las llamadas a la acción funcionan. Funcionan mejor hacia fuera de las estructuras, que hacia adentro. Lo vimos en la campaña de las elecciones generales o en el Conflicto del retal. Para crear, el método ensayo-error es fundamental. Probar mecanismos nuevos para alcanzar a más gente. Probamos con la campaña afiliativa A, Por y Con Conciencia. Debemos reconocer que somos menos receptivos dentro de las estructuras que fuera de la organización a probar nuevas fórmulas, a sumarnos a iniciativas de otras estructuras en esta materia. Sin embargo, la acción colectiva coordinada del 21J nos demostró nuestra capacidad de

organización y coordinación interna. Lo individual formó parte de lo colectivo y los canales de comunicación, redes y repercusión en medios de comunicación funcionaron a la perfección. Nos lo creímos y pusimos todos los recursos necesarios en que saliera bien. La Tribu golpeó unida, y ese es un trabajo que debe seguir fortaleciéndose con el compromiso del conjunto de la organización.

La segmentación ha sido otro aspecto clave durante este mandato. Los canales de whatsapp de los convenios y la información directa a nuestra afiliación por correo electrónico (somos de las organizaciones que menos correos emiten), campañas específicas como la de #EólicasConPlus para el mantenimiento de parques eólicos, Quiero-trabajar.com para jóvenes, #ConciliarEsCosaDe2 o #RompiendoLaBrecha, etc. ayudan a que determinada parte de la población trabajadora se sienta identificada con lo que hacemos e impelida a reaccionar de determinada forma, como mínimo, a difundir nuestros contenidos. Es importante, que estas acciones tengan continuidad, ya que las campañas no pueden ser un fin en sí mismas. Conllevan compromisos y obligaciones, acción sindical, que, además, se nos debe exigir. Si hablamos de segmentación, la APP también juega un papel fundamental. Debemos seguir dando formación a las secciones sindicales para poder exprimir las potencialidades de esta herramienta.

Las nuevas tecnologías nos deben ayudar a utilizar las herramientas para mejorar nuestra comunicación directa con la gente, a crecer como organización. Son instrumentos para acortar distancias. Nunca podrán sustituir nuestra acción sindical, pero sí que nos van a ayudar a llegar mejor donde no estamos organizadas o nuestra acción es menos visible.

En cuanto a las redes sociales, se trata de un territorio hostil para nuestra organización, pero no por ello debemos huir de donde se dan los debates. Seguimos con un crecimiento estable en seguidores. Pero debemos seguir trabajando el contenido para generar interacciones, tanto en el interno, pero sobre todo, hacia fuera. Cuando más crecemos es cuando elaboramos vídeos y materiales que permiten ser compartidos y consultados a futuro, como en el caso de YouTube. Por otro lado, tendremos que tener un debate sobre nuestra presencia, tanto como responsables como organización, en determinadas redes sociales para intentar actuar como una única organización en esta materia a la hora de tomar decisiones.

Gracias al acuerdo de colaboración con la confederación hemos podido aprovechar sus recursos y manera de hacer para, para desde aquí, dar soporte a las federaciones en la redacción de noticias, elaboración de vídeos u otros materiales, a la vez que su departamento más profesionalizado nos ha ayudado a elaborar materiales o realizar acciones en las que de otra manera hubiéramos estado más limitadas.
Por último, es importantísimo reforzar los departamentos de comunicación del conjunto de la organización. Con recursos y herramientas adecuadas, trabajando de manera coordinada entre estructuras, trasladando de manera anticipada nuestra acción sindical para favorecer y anticipar algunas situaciones que se puedan presentar.

nuevos
retos

Fuerza

misma
lucha

para
avanzar

ccoo
industria