

# PROGRAMA DE ACCIÓN Y PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS

## I CONGRESO

Cartagena. 19, 20 y 21 de diciembre de 2012

Nuestro  
compromiso

Empleo,  
Industria  
YA



CCOO

federación de industria

Madrid, julio de 2012

Edita:

**Federación de Industria de Comisiones Obreras**

C/ Fernández de la Hoz, 12. 2ª planta.

28010 MADRID

Teléfono 91 310 41 11

Producción:

**io, sistemas de comunicación**

[www.io-siscom.com](http://www.io-siscom.com)

Depósito legal: GU-163-2012

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN: El empleo y la industria, nuestras prioridades</b> .....	<b>5</b>
<b>PROGRAMA DE ACCIÓN</b>	
<b>BLOQUE I. GLOBALIZACIÓN, ACCIÓN SINDICAL Y POLÍTICA INDUSTRIAL</b> .....	<b>9</b>
1. LA GLOBALIZACIÓN EN EL SECTOR INDUSTRIAL. CONSECUENCIAS Y RETOS PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL .....	9
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ALTERNATIVA A LAS REFORMAS LABORALES .....	17
3. EL PODER CONTRACTUAL DEL SINDICATO .....	32
4. LA INDUSTRIA COMO CLAVE PARA EL CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO .....	34
5. NUESTRA ESTRATEGIA EN DEFENSA DE LA INDUSTRIA Y DEL EMPLEO .....	41
<b>BLOQUE II. SISTEMA ORGANIZATIVO, COMUNICACIÓN Y RECURSOS</b> .....	<b>46</b>
6. EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICATO .....	46
7. UN NUEVO MODELO ORGANIZATIVO PARA EL FUTURO.....	52
8. EL MODELO ORGANIZATIVO DE LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA.....	54
9. COMUNICACIÓN .....	57
10. MEJORA EN LA UTILIZACIÓN DE NUESTROS RECURSOS.....	59
<b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS</b> .....	<b>63</b>



# Introducción

## El empleo y la industria, nuestras prioridades

- 1 El contexto financiero internacional caracterizado por la continua desregulación e inversión especulativa, unido a un modelo de crecimiento español insostenible, ha abocado a nuestro sistema económico, social y productivo a un bucle de endeudamiento en el que tanto las empresas como el conjunto de la sociedad están inmersas en un déficit que está produciendo graves repercusiones en las condiciones laborales, sociales y en el empleo, poniendo además en cuestión el sistema democrático y el modelo de bienestar social europeo.
- 2 Nuestro I Congreso de la Federación de Industria de CCOO se enmarca, por tanto, dentro de esta crisis internacional (financiera y económica inicialmente), caracterizada por un fuerte componente ideológico, que muestra características y efectos particulares y diferentes dependiendo del país en cuestión. En el caso de España la crisis, además de verse acrecentada por un modelo de crecimiento agotado, está teniendo graves repercusiones económicas, sociales y productivas como consecuencia de las decisiones políticas que se han ido adoptando durante la etapa de crecimiento y a lo largo de este ya largo periodo de crisis.
- 3 Los poderes económicos (bancos, multinacionales y grandes fortunas), llamados mercados, dominan las relaciones económicas hasta el punto de marcar las reglas de gobierno, cuestionando la democracia y decidiendo sobre las políticas sociales y económicas de los países, reforzado y consentido por las instituciones de la UE y la troika, que bajo el mandato alemán, obligan a los gobiernos de la Unión, en mayor o menor grado, a aplicar como única receta económica las políticas de austeridad y reformas estructurales, con consecuencias nefastas para nuestra industria, el empleo en nuestros sectores, la negociación colectiva y el diálogo social.
- 4 La restricción crediticia, la dificultad de acceso a la financiación, los frágiles pilares sobre los que se ha sustentado nuestro sistema de crecimiento, bajo la ausencia de políticas industriales coordinadas y coherentes para un modelo productivo con bases sólidas, ha propiciado que la industria, que debería haber sido capaz de servir de “motor económico”, haya acelerado la pérdida de peso dentro de la economía española. Por tanto, resulta fundamental identificar las fortalezas y debilidades de nuestra industria para poder configurar una estrategia para cada uno de los sectores estratégicos y para mantener y potenciar la transformación de los tradicionales, teniendo en cuenta las características propias de cada ámbito. Y, todo ello, considerando las tendencias y el contexto económico e industrial tanto a nivel europeo como internacional.

- 5 Por este motivo, para la Federación de Industria resulta prioritaria la configuración y puesta en marcha de una estrategia en política industrial, que no solo se oriente hacia el desarrollo de actuaciones horizontales de alcance general (incremento de la competencia en los mercados, fomento de la investigación tecnológica, del espíritu emprendedor y de la cualificación profesional de las trabajadoras y trabajadores), sino que también establezca prioridades sectoriales concretas (negociación colectiva, coordinada y articulada en el ámbito sectorial, la implantación de medidas organizativas y de gestión, con participación sindical en los métodos y procesos de trabajo), contribuyendo así de forma importante al incremento de peso de la actividad productiva dentro del conjunto de la economía.
- 6 Nuestro sistema productivo no ha llegado a alcanzar la capacidad de creación de pleno empleo. En las mejores etapas de crecimiento económico hemos soportado tasas de desempleo de alrededor del 8%, aunque ha habido una importante creación de empleo que ha atraído trabajadores y trabajadoras de otros países en actividades intensivas de mano de obra. Las consecuencias de la crisis han sido devastadoras en nuestro mercado laboral. Tenemos más de 5,6 millones de personas en paro (un 24,4% de nuestra población activa), es decir, una de cuatro personas en edad de trabajar no puede hacerlo.
- 7 Las políticas públicas desarrolladas en los últimos años, y en particular en este periodo en el que el diálogo social está prácticamente paralizado, se han centrado en la continua adopción de políticas fiscales regresivas que disminuyen la capacidad redistributiva del Estado y la imposición de reformas laborales que favorecen el despido, incrementando el desempleo, e incidiendo éste en la reducción de los salarios.
- 8 Esto hace que el desempleo continúe la tendencia al alza pudiendo llegar a alcanzar a más de 6 millones de personas, superando así el 25%. Este ritmo frenético hace que 730.000 personas más hayan perdido su puesto de trabajo en un año.
- 9 Actualmente, la distribución del desempleo por sectores de actividad afecta en un 40,5% al sector de la construcción, un 20% a la industria, un 18,5% al sector servicios y un 12% a la agricultura.
- 10 El desempleo en España también se caracteriza por una segmentación, presentando diferencias en cuanto a la nacionalidad y la edad, así los extranjeros tienen un desempleo del 37% y, en cuanto a la edad, cuanto más joven más paro hasta el extremo de que la población activa de 16 a 19 años padece una tasa de desempleo del 71,5% y entre 20 y 24 años del 48%. Es España el país de la UE con mayor tasa de desempleo, superando la media en más de 13 puntos.
- 11 Esta situación es insoportable socialmente, porque rompe la centralidad en el trabajo y constituye un factor de exclusión social, puesto que es el primer factor de desigualdad social que afecta a las personas y sus familias. Por otro lado, hay que tener en cuenta la larga duración de la crisis y un escenario persistente que está ocasionando que la tasa de cobertura de los sistemas de protección social haya disminuido un 10% desde el inicio de la crisis, situándose actualmente en un 65,4% de las personas en paro que cobran alguna prestación.
- 12 Ante ello, nuestra actuación en materia de política industrial y de negociación colectiva debe ir encaminada a favorecer la creación de empleo. Las políticas de crecimiento económico dirigidas a la determinación y el establecimiento de iniciativas en defensa de la industria para preservar el empleo existente y para que ésta se convierta en un factor generador de empleo de calidad y de futuro es, y debe ser, un objetivo prioritario en todas nuestras actuaciones.

- 13 No podemos obviar la oportunidad que representa la crisis para la patronal, ni las actuaciones que, en consecuencia, está llevando a cabo. La amenaza y presión que está ejerciendo sobre la clase trabajadora, situando el puesto de trabajo, el empleo, en el centro de la negociación para rebajar derechos e imponer peores condiciones, está desembocando en una espiral de rebajas cada vez mayores en función a una competencia entre empresas. Es por ello que debemos utilizar la negociación colectiva como freno a este proceso de subasta y rebaja sin límites de las condiciones laborales y los salarios. Hoy, las políticas neoliberales están consiguiendo en nuestro país que en el reparto de la renta nacional, las rentas salariales hayan caído por debajo de las rentas del capital.
- 14 Para la Federación de Industria, en el contexto actual adquiere una especial importancia la necesidad de establecer, a través de la negociación colectiva, una política salarial que asegure la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras, no solo para evitar la pérdida de renta sino también, para propiciar la reactivación del consumo interno como una vía para conseguir la reactivación económica.
- 15 La globalización económica sin regulaciones democráticas y sin globalización de los derechos se ha convertido en un factor de presión constante contra los salarios y los derechos, que unido al deterioro o quiebra de los sistemas fiscales avanzados, a la permanencia de paraísos fiscales, al consentimiento del dumping fiscal en la UE, etc... hacen indispensable un cambio de estrategia del movimiento sindical (a nivel nacional, europeo e internacional), comenzando por establecer organizaciones sindicales más fuertes capaces de establecer estrategias y actuaciones frente al carácter global de las políticas neoliberales.
- 16 En este sentido, los recientes congresos de constitución de las federaciones sindicales de industria a nivel europeo e internacional (IndustriAll), aun teniendo en cuenta los retos que esta unificación sectorial comporta, tanto externos (efectos de la globalización) como internos (establecimiento de estrategias comunes y democracia interna), han establecido las pautas de nuevas estrategias sindicales para el ámbito industrial, además de presentarse como referentes indiscutibles e indispensables de unión y fortalecimiento sindical para los trabajadores y trabajadoras del sector industrial en todo el mundo.
- 17 En este primer congreso de la Federación de Industria de CCOO tenemos la oportunidad y necesidad de actualizar nuestras propuestas para salir de la crisis creando empleo de calidad, cambiando el patrón de crecimiento, restableciendo derechos y renovando el discurso, la acción y las maneras de actuar del movimiento sindical.
- 18 Con esta finalidad se ha elaborado el plan de acción que se somete a consideración de nuestra base afiliativa en este proceso congresual.
- 19 En el plan de acción no hacemos otra cosa que poner al día nuestras propuestas e intentar dar solución a algunas de las insuficiencias que hemos podido detectar en nuestro quehacer como organización que pretende ser eficaz en la defensa de los intereses que representamos.
- 20 Así, el plan de acción está estructurado en dos bloques temáticos, cada uno de los cuales está constituido por cinco epígrafes. El primer bloque recoge nuestras reflexiones y propuestas sobre la situación de la industria a nivel mundial y europeo, nuestra apuesta por la negociación colectiva, el diálogo y la concertación social, la reivindicación del empleo de calidad, así como establecer las bases industriales que nuestro país necesita, en definitiva, el cambio de modelo productivo que venimos reclamando, todo ello bajo un contexto de predominio de las políticas neoliberales.

- 21 El impacto de la globalización en el sector industrial, así como los retos que plantea para el movimiento sindical; la negociación colectiva como alternativa a las diferentes reformas laborales que han ido imponiendo los diferentes gobiernos; el poder contractual del sindicato; la industria como clave para el nuevo modelo productivo y nuestra estrategia en defensa de la industria y del empleo, constituyen los cinco ejes principales de este primer bloque.
- 22 Necesitamos dar respuestas a nivel general como sindicato, pero también, como Federación de Industria, necesitamos dar respuestas a los problemas específicos que afectan a los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores. En este sentido, y especialmente de cara a los procesos de movilización, tenemos que conectar las reivindicaciones generales en defensa del Estado de bienestar, del mantenimiento de los servicios públicos, del cambio de modelo productivo y la modificación de las últimas reformas laborales que merman nuestros derechos, con las reivindicaciones concretas en el ámbito de la empresa como son la defensa del convenio colectivo, compromisos de inversión, creación de empleo y participación en la determinación de las condiciones laborales y salariales.
- 23 Junto a lo anterior, necesitamos también reflexionar sobre cómo podemos transformar nuestra organización para mejorar nuestro papel en este contexto y, sobre todo, cómo debemos hacerlo de la manera más eficaz.
- 24 De este modo, el segundo bloque temático pretende dar respuesta a los nuevos retos organizativos que se derivan de la situación por la que atravesamos, al tiempo que intentan corregir las insuficiencias detectadas y satisfacer la demanda de mayor cercanía y transparencia en el ejercicio de la actividad sindical. Y todo esto, persiguiendo como objetivos fundamentales el fortalecimiento de CCOO, el impulso de la Federación de Industria, situando nuestra acción sindical como elemento prioritario de las acciones a desarrollar como sindicato.
- 25 Así, los cinco ejes del segundo bloque se desarrollan en torno a las cuestiones relativas al fortalecimiento del sindicato; a un nuevo modelo organizativo para el futuro; al modelo organizativo de nuestra federación; a la política de la Federación en materia de comunicación, así como la mejora en la utilización de los recursos.
- 26 En definitiva, se trata de que el conjunto de CCOO, y en particular la Federación de Industria, decidamos nuestra estructura y asignemos nuestros recursos económicos y financieros en base a nuestra tarea principal que es la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y la lucha por conseguir una sociedad más justa e igualitaria.
- 27 Hasta aquí hemos descrito el contexto en el que vamos a desarrollar nuestro proceso congresual y los retos a los que nos enfrentamos. Teniendo en cuenta ambos, contexto y retos, presentamos nuestras alternativas y propuestas para el debate entre todos nuestros afiliados y afiliadas.
- 28 Aspiramos a que sea un proceso ampliamente participativo buscando el máximo respaldo posible de nuestra afiliación. En este congreso pretendemos situar como mensaje central nuestra principal reivindicación: INDUSTRIA y EMPLEO YA, convencidos de que, en estos momentos, nuestras prioridades deben ser la recuperación de la industria y del empleo estable y con derechos.
- 29 Así mismo, nuestro objetivo también es conseguir una Federación de Industria más fuerte y cohesionada que contribuya al impulso de la Confederación Sindical de CCOO.

# PROGRAMA DE ACCIÓN

## BLOQUE I

### GLOBALIZACIÓN, ACCIÓN SINDICAL Y POLÍTICA INDUSTRIAL

#### 1. LA GLOBALIZACIÓN EN EL SECTOR INDUSTRIAL. CONSECUENCIAS Y RETOS PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL

##### Análisis de situación

- 30 A lo largo de los últimos cuatro años hemos asistido a una acelerada evolución del proceso de globalización caracterizado, determinado y regido casi en exclusiva por las directrices de la ideología neoliberal.
- 31 La carencia de gobernanza mundial y la ausencia de marcos normativos internacionales de relaciones laborales, constituyen las bases de una estrategia globalizadora en la que el empobrecimiento y las desigualdades son la principal baza para un crecimiento rápido e importante de los beneficios empresariales y financieros.
- 32 En lo que respecta al sector industrial, el concepto de “producción de bienes y servicios” se ha caracterizado por una reorganización tanto de las empresas como de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial. Pero esta reorganización se ha visto claramente dirigida y condicionada por la “innovación de la desregulación neoliberal”. De este modo, aún padecemos los efectos sobre el bloqueo de la actividad industrial, debido al progresivo abandono inversor en la actividad productiva (economía real) y al vertiginoso incremento de la inversión hacia la actividad especulativa (generación de riqueza cortoplacista, prácticamente inmediata carente de responsabilidad social).
- 33 Los fenómenos de deslocalización y externalización se han convertido en la seña de identidad de la globalización capitalista en nuestros sectores. La capacidad empresarial de poder trasladar la producción a cualquier lugar en cualquier momento, se utiliza de manera indiscriminada por parte de las direcciones empresariales para coaccionar y amenazar con la pérdida de puestos de trabajo si no se aceptan peores condiciones laborales en unos casos y, en otros, directamente se deslocaliza la producción sin respetar los derechos establecidos por nuestra legislación y sin tener en consideración ningún criterio de responsabilidad social.

- 34 Esto genera que las consecuencias sociales y económicas de la deslocalización de sectores industriales, para el territorio donde se producen, sean mucho mayores, debido a la capacidad de generación de actividad económica y empleo indirecto que tiene la industria. Y, en los países receptores, no se producen los avances que cabría esperar en la consolidación de derechos humanos, laborales y sociales.
- 35 Estas actuaciones no solo impiden el desarrollo de los derechos en los países del tercer mundo y en los países en vías de desarrollo, sino que ponen en cuestión la democracia, los derechos laborales, los derechos sociales y, en definitiva, el modelo social europeo, característico de la construcción e integración europea.
- 36 Por tanto, la interdependencia que impone la globalización económica pone en tela de juicio la posibilidad de mantener el modelo social en nuestro país si no avanzan los derechos laborales y sociales para todas las sociedades del planeta. La reivindicación y la defensa del “trabajo decente” en el mundo no constituye una exigencia de solidaridad internacionalista en abstracto, sino un interés concreto, directo y actual de la clase trabajadora europea.
- 37 Pero, además, en los últimos años hemos asistido a importantes procesos de relocalización productiva en empresas de nuestros sectores hacia países considerados “motores de la economía europea”, debido a la pérdida de puestos de trabajo que se producía en éstos, como consecuencia de la estrategia de renacionalización derivada de la crisis. Esta es otra de las cuestiones que ha evidenciado la situación actual, que no se es más competitivo con bajos salarios, y peores condiciones laborales, sociales, medioambientales... Se es más competitivo si se apuesta claramente por una industria fuerte, de alto valor añadido, sostenible y de futuro. Una economía tendrá mayor capacidad de mantener y desarrollar su industria cuanto mayor sea la confianza y la voluntad, además de la apuesta tanto pública como privada hacia la misma, de manera que conlleve a la creación de un tejido industrial más sólido y con una estructura caracterizada por el desarrollo de la pyme y por el fortalecimiento de grandes empresas.
- 38 En este sentido, la caracterización de un tejido productivo como el de nuestro país, donde prácticamente la totalidad de multinacionales son extranjeras, nos sitúa en clara desventaja respecto a los trabajadores y trabajadoras de la empresa matriz, al disponer éstos de mayor capacidad de reacción y negociación con la dirección central en caso de que ésta decida realizar un proceso de reestructuración. Si los centros de decisión no se encuentran en nuestro país, tampoco se encuentra nuestra capacidad de incidencia ante decisiones empresariales de las que depende una parte importante del empleo.
- 39 La desregulación, autonomía y dominio de los denominados “mercados” (banca, inversores especulativos, grandes fortunas y numerosas multinacionales) sobre los gobiernos, ha desencadenado un nuevo “orden social” donde los gobiernos que se mantienen fieles a la doctrina marcada por estas instituciones, acatan las decisiones impuestas en detrimento de los derechos, libertades y en definitiva de la democracia instaurada desde hace décadas en nuestros países.
- 40 El debilitamiento que todo este contexto está provocando en el movimiento sindical internacional hace aún más urgente si cabe la adopción de medidas y acciones que provoquen una respuesta común y contundente frente a las continuas amenazas del sistema.
- 41 Para abordar eficazmente estos planteamientos, la Federación de Industria debemos desarrollarnos desde dos planos de actuación. Por un lado, desde la organización cotidiana de la acción sindical en

las secciones sindicales de las empresas y centros de trabajo de los sectores federales. Y por otro, desde nuestra presencia e incidencia en las estructuras sindicales supranacionales; especialmente en los comités de empresa europeos, comités mundiales y en las redes sindicales internacionales, que han de estar plenamente sindicalizadas, coordinadas y dirigidas por la Federación; así como en las federaciones europeas e internacionales de las que formamos parte y desarrollando, al tiempo, iniciativas de cooperación internacional.

- 42 La acción sindical internacional y, por tanto, su diseño y los instrumentos para hacerla efectiva, la participación en las estructuras supranacionales, europeas e internacionales, las relaciones bilaterales de la Federación de Industria o de cualquiera de sus estructuras entre determinadas regiones europeas y españolas y entre grupos industriales y empresas multinacionales, así como las actuaciones federales que se deriven de los observatorios sociales e industriales en estas materias, se sitúan en el ámbito de la responsabilidad estatal.
- 43 Es en función de este criterio, como la Federación de Industria se propone desarrollar las siguientes actividades y compromisos, en los distintos ámbitos a nivel internacional.

## Objetivos y propuestas

### 1.1. La acción sindical internacional

- 44 ■ La internacionalización de muchas empresas que extienden sus redes de producción más allá de los límites europeos exige, con y desde las federaciones sindicales internacionales, contribuir a la creación de redes sindicales y a la negociación y establecimiento de acuerdos marco internacionales que supongan avances en los derechos, en la negociación colectiva y en la práctica sindical en los ámbitos de las empresas multinacionales, tanto las de cabecera española, como en aquellas en las que, sin serlo, tenemos una concreta presencia sindical, con el objetivo de incidir en cuestiones que nos afectan directamente, aunque tengan ya un planteamiento y resolución de ámbito mundial.
- 45 ■ Fortalecer la acción sindical internacional centrando la línea de intervención de IndustriAll Trade Union en la defensa del trabajo decente y en el respeto y cumplimiento de los convenios de la OIT.
- 46 ■ Participar en campañas de solidaridad, fortalecimiento sindical, y en todas aquellas acciones que puedan situarnos más cerca de la universalización de los derechos laborales, con el objetivo de implantar un nuevo sistema laboral y social, más justo y humano, como alternativa a la globalización.
- 47 ■ Formar parte de la constitución, así como del desarrollo de redes sindicales internacionales, comités mundiales y acuerdos marco mundiales. De igual manera, se continuará con el seguimiento de las políticas de responsabilidad social empresarial adoptadas por las empresas con sede en nuestro país, trabajando conjuntamente con las federaciones internacionales por lograr una mayor incidencia e intervención sindical en todos los niveles y ámbitos que abarquen, así como por el establecimiento de normas internacionales de obligado cumplimiento en esta materia.

## 1.2. La acción sindical europea

48 a) *Impulsar la acción sindical europea.*

49 El impulso del sindicalismo europeo por coordinar la negociación colectiva en los diferentes países, debe continuar con IndustriAll a través del comité de negociación colectiva, con el objetivo de coordinar la política reivindicativa en varios aspectos: las reglas de coordinación salarial y la fijación de las reivindicaciones comunes. Este proceso en los próximos años debería consolidarse todavía más. Para ello, debemos:

50 ■ Diseñar un plan de trabajo que nos permita avanzar de manera más eficaz en la coordinación de la negociación colectiva teniendo presente la diversidad de situaciones que se dan en los países de la UE.

51 ■ Continuar trabajando de manera coordinada tanto desde la región suroeste de la federación europea, como con otras regiones y federaciones europeas, estableciendo sinergias que nos permitan confluir en la presentación de estrategias conjuntas en materia de negociación colectiva, política industrial, política de empresa y diálogo social, para su debate y adopción de medidas concretas de actuación dentro de la nueva federación.

52 b) *Potenciar el papel de nuestros representantes en los comités de empresa europeos.*

53 Los comités de empresa europeos suponen un importante instrumento para el desarrollo de la acción sindical europea. La refundición de la directiva 11/2009 incorpora una definición más precisa de los procedimientos de información y consulta, dotándoles así de la capacidad de disponer de un protocolo de actuación más preciso en el caso de gestionar las reestructuraciones.

54 ■ Impulsar la creación de nuevos comités de empresa europeos y la mejora de las formas y contenidos de trabajo en los ya creados.

55 ■ Consolidar los mecanismos de coordinación de los representantes de la Federación de Industria de CCOO en comités de empresa europeos, foros europeos, comités mundiales y reuniones de coordinación europeas, con el objetivo de orientar, coordinar, realizar un seguimiento y asesoramiento continuo y elaborar estrategias de actuación, tanto a nivel de coordinación interna de nuestra federación, como hacia las federaciones europea e internacional de trabajadores y trabajadoras de la industria, con el objetivo de fortalecer y sindicalizar los comités de empresa europeos y los distintos foros que el acuerdo recoge.

56 ■ Continúa siendo fundamental el criterio establecido de que la representación de los comités de empresa europeos la ostenta la Federación de Industria de CCOO, a través de las personas elegidas a este fin. En todo caso, se continuará con el procedimiento para su elección mediante el cual la capacidad de propuesta recae sobre las secciones sindicales afectadas.

57 ■ Impulsar la ampliación de los límites de información y consulta, y en general de todos los derechos recogidos en la directiva.

58 c) *Participar y promover la negociación de acuerdos marco europeos.*

- 59 ■ La Federación de Industria hace una apuesta decidida y firme por impulsar el diálogo social europeo de las organizaciones sindicales con las patronales y empresas europeas, como un mecanismo que fortalezca la negociación colectiva transnacional y la participación en los procesos de reestructuraciones industriales, y como garantía para preservar el modelo social europeo.
- 60 ■ De igual manera, impulsará y participará activamente los procesos de negociación de acuerdos marco europeos y promoverá su extensión al ámbito de acuerdos marco mundiales.

### 1.3. Cooperación sindical y contactos bilaterales

- 61 ■ En la medida en que todas las iniciativas de nuestra acción diaria suponen una actuación sindical más allá de nuestras fronteras, es decir, de nuestra propia organización, es necesario continuar con el desarrollo de relaciones bilaterales con las organizaciones sindicales de otros países, así como lograr nuestra mayor incidencia posible en las estructuras sindicales supranacionales, es decir, europeas e internacionales.
- 62 ■ Potenciar esta dimensión internacional de la Federación de Industria sin duda contribuirá a incrementar nuestra capacidad de incidir positivamente en todas ellas. En el ámbito europeo ha de permitir una mayor y mejor contribución en la exigencia, definición y práctica de una actividad industrial europea, así como una política comercial que apueste por tener como referencia una Europa con una industria fuerte en todos nuestros sectores.
- 63 ■ El trabajo conjunto con otras federaciones sindicales internacionales constituye una herramienta fundamental de nuestra acción sindical internacional. Coordinar a nivel regional e interregional nuestras propuestas y presentarlas de manera conjunta entre un grupo de federaciones sindicales se presenta como un mecanismo para lograr mayor respaldo en la consecución de nuestros objetivos en el ámbito europeo e internacional como Federación de Industria. Un buen ejemplo de ello es la propuesta conjunta a instancias de nuestra federación y de un grupo de federaciones sindicales de industria afines en el ámbito europeo, de una jornada de acción en defensa de la industria, cuya resolución fue presentada y aprobada por unanimidad en el congreso de constitución de la federación europea de trabajadores de la industria (IndustriAll European Trade Union).

### 1.4. Las empresas transnacionales

- 64 La acción sindical internacional en la empresa transnacional debe constituir un trabajo sindical regular en las secciones sindicales. El seguimiento económico, industrial, comercial y de condiciones de trabajo en el conjunto empresarial en el que está integrada la empresa en cuestión. Se trata de realizar un seguimiento de su actividad en toda su extensión, que ha de permitirnos mejorar nuestra posición y nuestros argumentos en las reivindicaciones propias o relativas a los derechos básicos del trabajo en toda esta red empresarial. Un seguimiento permanente, y no solo cuando se planteen situaciones de reestructuración industrial. Los instrumentos para ello deberán ser los propios derechos de información y consulta reconocidos en la legislación laboral general (tanto nacional como europea), así como lo establecido ya en algunos convenios, o lo que consigamos establecer en este sentido en los nuestros.

- 65 Desarrollar un plan de trabajo para contribuir a la creación de estructuras sindicales de coordinación en las empresas multinacionales y sus redes, de modo que se garantice el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y la práctica de trabajo decente. Promover la negociación y firma de acuerdos marco europeos, acuerdos marco mundiales o internacionales en todas las empresas multinacionales con implantación en nuestro país, así como en las de matriz española, estableciendo mecanismos adecuados para controlar su cumplimiento.

### **1.5. La cooperación sindical internacional**

- 66 La cooperación sindical internacional debe servir para extender los derechos sindicales en el mundo y para favorecer su universalización. En este sentido, resulta esencial continuar desarrollando el trabajo de cooperación que se realiza desde y entre las distintas estructuras de nuestra federación con las organizaciones sindicales estatales e internacionales.
- 67 La Federación de Industria desarrolla una parte muy importante de la acción sindical internacional y de la cooperación internacional a través de proyectos financiados por la Comisión Europea y por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Ante el recorte prácticamente absoluto de la cooperación al desarrollo aprobado por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, debemos buscar nuevas vías de financiación alternativas para poder dar continuidad a nuestros proyectos.
- 68 Resulta importante, además de determinar a nivel confederal cuáles son las líneas que vamos a seguir para desarrollar proyectos de cooperación, debatir cuál es el papel que debe jugar la Fundación Paz y Solidaridad confederal y la red de fundaciones territoriales en un nuevo contexto donde la financiación a la cooperación prácticamente ha desaparecido.
- 69 La Federación de Industria de CCOO apuesta por la solidaridad internacional y por la globalización de derechos. Seguirá cooperando con las organizaciones sindicales de los países en desarrollo en una coyuntura de crisis y en la medida de los recursos disponibles, manteniendo al menos la aportación solidaria del 0,7 por cuota de los afiliados para acciones de cooperación sindical internacional y sin perjuicio de que se puedan buscar otras fuentes de financiación que permitan ampliar y mejorar nuestro trabajo en materia de cooperación.
- 70 Así mismo, se establecerá un plan de trabajo para coordinar la participación en la programación, desarrollo y evaluación de las acciones y proyectos de cooperación sindical internacional promovidos por el ámbito territorial a través de las fundaciones de Paz y Solidaridad.
- 71 En el supuesto de que no existiese dicha estructura de la Fundación Paz y Solidaridad, o si de manera voluntaria así lo decidieran, las diferentes federaciones de industria de nacionalidad o región pueden consolidar el 0,7% de su cuota de afiliación para proyectos a diseñar y desarrollar conjuntamente con la federación estatal.

### **1.6. Las políticas europeas para el desarrollo de la industria**

- 72 La industria europea debe cambiar su rumbo hacia un modelo económico basado en un consumo y en una producción sostenible, ganando posición en el mercado en el desarrollo de nuevos bienes y servicios industriales.

- 73 La Federación de Industria trabajará dentro de IndustriAll European Trade Union por la consecución de políticas económicas e industriales estratégicas y coordinadas, orientadas al desarrollo de un nuevo modelo de crecimiento económico, basado en la innovación, en la ecoeficiencia, las tecnologías sostenibles, la producción baja en emisiones de carbono, etc.
- 74 Participará también en todos aquellos foros de diálogo social, negociación colectiva, política industrial, política de empresa y órganos de dirección que nos permitan establecer los mecanismos y las políticas para la creación de puestos de trabajo decentes, estables y de futuro en nuestros sectores.
- 75 Actuar frente al dominio de los mercados sobre la economía real y sobre la presión de la globalización y los retos medioambientales, requiere cambios fundamentales en las políticas sociales y económicas de Europa, y en el comportamiento de las empresas. La integración europea, por tanto, debe basarse en los principios y prácticas de:
- 76 ■ La defensa y promoción de los derechos laborales y sociales, incluido el derecho garantizado a la huelga a nivel europeo.
- 77 ■ Políticas creíbles de aprendizaje permanente, políticas de empleo activas que cubran a todos los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de la seguridad y la cohesión económica y social para todos en cada momento.
- 78 ■ La participación democrática de los trabajadores y trabajadoras en las estrategias de las empresas, así como en la anticipación al cambio.
- 79 ■ El desarrollo de los sistemas de relaciones industriales y el refuerzo de los derechos de negociación colectiva. En este sentido, es importante continuar insistiendo en el establecimiento de un salario mínimo interprofesional, al menos, sectorial.
- 80 ■ El desarrollo de una industria energética coordinada a nivel europeo.
- 81 ■ Establecer las pautas sindicales que determinen las políticas y medidas a emprender por los gobiernos, en lo que respecta al desarrollo y creación de nuevos yacimientos de empleos verdes y decentes, mediante una transición justa de los modelos productivos, de manera que nos permita alcanzar una economía verde.
- 82 Conscientes de que la política industrial solo da resultados si se programan y ponen en marcha políticas sostenibles y a largo plazo, la Federación de Industria trabajará activamente dentro de la federación europea de trabajadores y trabajadoras de la industria, por el establecimiento de planteamientos estratégicos e inversiones sostenidas a largo plazo y a nivel europeo para los distintos sectores de nuestra federación: automoción, construcción naval, aeroespacial, defensa, TIC, siderurgia, industrias extractivas e ingeniería mecánica.
- 83 Desde la Federación de Industria, por otro lado, debemos establecer una posición al respecto del establecimiento de aranceles a productos fabricados fuera de la UE.

## 1.7. El papel de las federaciones de industria (a nivel mundial y europeo)

- 84 El proceso de trabajo conjunto de coordinación de iniciativas y de cooperación entre las federaciones de industria europeas (FEM, EMCEF, ETUF-TCL) y entre sus homólogas internacionales (FITIM, ICEM, FITTVC), finalmente ha culminado en la constitución de dos grandes y fuertes federaciones industriales: IndustriAll European Trade Union e IndustriAll Global Trade Union. El objetivo no es otro que unificar trabajo y recursos para ser más eficientes y para lograr una mejor y mayor consecución de nuestros objetivos sindicales, es decir, establecer y defender reivindicaciones generales y específicas propias de una misma realidad productiva y de un modelo similar de relaciones laborales.
- 85 Promoveremos en el ámbito de IndustriAll, tanto a nivel europeo como internacional, las movilizaciones necesarias para lograr concienciar a la sociedad sobre la importancia de la industria como motor de desarrollo económico europeo y de su impacto en el desarrollo social. Reivindicaremos además una política industrial europea coordinada, coherente y medioambientalmente sostenible y la defensa del empleo industrial y de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras del sector.
- 86 En este sentido, con el objetivo de defender nuestros planteamientos y propuestas, y debido a que compartimos el mismo espacio de actuación en los ámbitos sindicales europeos e internacionales, la Federación de Industria debe elaborar un plan de trabajo y determinar las pautas de representación, presentación y defensa de propuestas con la federación de FITEQA.

## 1.8. La globalización y los flujos migratorios

- 87 Respecto a la situación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, la aprobación del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, en el que participó activamente CCOO con nuestra posición, establece unas nuevas reglas de intervención donde la Federación también debe jugar su papel.
- 88 Por último, varias han sido las directivas europeas (la más conocida sin duda la relativa a los servicios en el mercado interno o la finalmente no aprobada directiva Bolkestein) y las sentencias del Tribunal Europeo sobre normativa laboral aplicable en el caso de empresas subcontratistas de países de la UE y terceros países. Determinan una deriva neoliberal de las políticas europeas, que establecen una discriminación laboral en un doble sentido: por un lado, condenan a peores condiciones laborales a los trabajadores y trabajadoras que vienen contratados por empresas en su país de origen, y por otro, establecen una especie de “dumping” salarial que presiona a los trabajadores y trabajadoras nacionales dificultándoles mantener sus condiciones de trabajo.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ALTERNATIVA A LAS REFORMAS LABORALES

### Análisis de situación

- 89 El Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral 3/2012 de 10 de febrero, ha alterado profundamente las normas laborales provocando un desequilibrio a favor de los empresarios. Este recorte de derechos ha afectado a las etapas de acceso, permanencia y salida de una persona del mercado laboral (contratación, permanencia y despido), con particular incidencia sobre la regulación de los derechos a través de la negociación colectiva, limitando la capacidad regulatoria de la misma.
- 90 Esta es la reforma laboral más agresiva impuesta en nuestro país contra los derechos laborales durante la etapa democrática, y viene precedida por otras que han abierto el camino inspiradas también en las recomendaciones de la Troika.
- 91 Por la profundidad y rapidez de sus efectos, está afectando duramente a los trabajadores y trabajadoras. Permite y sigue fomentando la temporalidad que tan negativos efectos ha tenido sobre nuestro mercado de trabajo desde que se introdujo en los años 80. A pesar de los acuerdos que hemos conseguido al respecto, seguimos teniendo un elevado porcentaje, que se sitúa en alrededor del 25% sobre el total de la contratación y en el 17% en la industria. La reforma laboral también consiente la modificación unilateral por parte del empresario de las condiciones de trabajo. La rebaja de los salarios y el incremento y desregulación de la jornada son medidas que se están implementando de forma generalizada.
- 92 Además oculta que, a pesar de las declaraciones del Gobierno, se fomenta el despido sobre otras medidas protectoras del empleo. La rebaja de las indemnizaciones y la supresión de la autorización administrativa en los EREs están facilitando los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas y productivas sin ningún control. Han disminuido significativamente los EREs acordados y se ha intentado dejar a los tribunales de justicia un papel meramente testimonial limitando su capacidad para enjuiciar. Sus efectos están siendo demoledores en lo que respecta al incremento del desempleo y al deterioro de las condiciones laborales de miles de trabajadores y trabajadoras, provocando su consiguiente impacto en las condiciones económicas y sociales de sus familias.
- 93 Sin abandonar nuestra reivindicación de restitución de los derechos suprimidos mediante la promulgación de otra ley, esta situación nos obliga a desarrollar una acción sindical en las empresas y en nuestros sectores, dirigida a minimizar los efectos tan graves de la reforma laboral, mediante la creación de nuevos instrumentos que nos permitan intervenir en la organización del trabajo, y disputar esferas de poder con la patronal. En este sentido, la negociación colectiva es fundamental para crear estos instrumentos.
- 94 A pesar de estas dificultades, el sindicato debe seguir respondiendo a las agresiones buscando el mayor apoyo de los trabajadores y trabajadoras para recuperar derechos, y acumulando fuerzas para permitir la restitución de derechos. La movilización es la única garantía para la consecución de las conquistas sociales.

## Objetivos y propuestas

### 2.1. Estructurar la negociación colectiva y ampliar su nivel de cobertura

- 95 En nuestros sectores tenemos estructurada la negociación colectiva de diversas formas, pero resulta fundamental, con carácter general, que exista un proceso de articulación progresiva del convenio de empresa con el sectorial.
- 96 En el sector del metal, el convenio estatal es el instrumento para estructurar la negociación colectiva. El reciente acuerdo de estructura del convenio general del metal permite avanzar en su articulación estableciendo la distribución de materias, unas exclusivas de ámbito estatal y aquellas otras materias no exclusivas, pero que son el denominador común del sector y que se desarrollarán en los ámbitos inferiores tanto a nivel territorial como de empresa.
- 97 En estos ámbitos inferiores, simplificar la actual estructura requiere actuar en dos niveles: por un lado, agrupando diferentes subsectores en convenios generales del metal de carácter territorial, y por otro, las federaciones de nacionalidad y región podrán impulsar la sustitución de los actuales convenios provinciales por convenios autonómicos (evitando vacíos de cobertura), aún siendo conscientes de que la dificultad reside en la falta de interlocutores patronales y en la diversidad de condiciones fijadas en los distintos convenios.
- 98 En relación a otros subsectores en los que tenemos convenio de ámbito estatal, como por ejemplo metalgráficas y ferralla, debemos velar por su desarrollo y aplicación teniendo presente que tienen una extensión limitada, tanto por el tamaño de dichos subsectores, como por la presencia de ámbitos sectoriales potentes como son el metal y la construcción.
- 99 Hacemos una apuesta decidida por la centralidad de la negociación colectiva sectorial de manera que sea una garantía de mínimos para todos los trabajadores y trabajadoras, y para que, en el ámbito de la empresa, se posibilite la mejora de las condiciones establecidas en el sector. Hay que oponerse radicalmente a abrir procesos de negociación en las empresas que empeoren el convenio de sector, que algunas patronales están intentando fomentar.
- 100 La negociación en la empresa es un ámbito que CCOO defiende porque ha contribuido a mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo. Existen varios tipos de acuerdos en forma de convenio colectivo estatutario, acuerdos colectivos, pactos de mejora, etc., buscando el máximo blindaje legal de estos acuerdos.
- 101 Continuar potenciando este ámbito de negociación en el centro de trabajo es determinante, puesto que se presenta como un espacio fundamental para la aplicación de los acuerdos del sector, así como para la mejora continua de las condiciones de trabajo, teniendo siempre presente la necesidad de coordinación entre la empresa y el sector, para evitar así la desconexión entre estos niveles de negociación.
- 102 Por ello, el acuerdo de estructura en el sector del metal contribuye a fortalecer esta coordinación, al establecer unas materias exclusivas del convenio estatal, comunes para todo el sector, y otras que deben tener su desarrollo en los ámbitos inferiores con unos criterios generales que orientarán la negociación y podrán complementar y mejorar en las materias en la empresa.

- 103 El pacto de mejora en la empresa es un tipo de acuerdo que debemos mantener ya que permite su articulación con el convenio territorial.
- 104 Es importante, en el convenio de empresa, para que tenga como referencia y derecho supletorio lo dispuesto en el sector, señalar su vinculación al sector de referencia y suprimir toda mención a las ordenanzas laborales que aún hoy persisten en muchos convenios y sustituirla por la referencia sectorial del Acuerdo Estatal del Sector del Metal o el Convenio General del Metal.
- 105 En relación a otros sectores, como por ejemplo el eléctrico, no existe como referente un convenio propio, por lo que la cobertura de la negociación colectiva en algunos casos se presenta problemática en procesos de externalización de puestos de trabajo de la empresa principal, o la instalación de nuevas plantas de generación de energía eléctrica.
- 106 Tenemos puntos de conflicto en relación a cuál es el convenio de aplicación en diversos sectores: TIC, energías renovables, talleres mecánicos, mantenimiento, ingenierías, etc., lo que nos obliga a tener que disputar estos espacios a través de la acción sindical y/o demanda judicial y, en todo caso, a fomentar acuerdos de cooperación entre federaciones. Cuando hay desacuerdo, acudimos a la comisión confederal de solución de conflictos en materia de negociación colectiva.
- 107 La reforma laboral y la propia crisis pueden provocar la existencia de centros de trabajo sin ningún convenio de referencia sectorial. De la misma manera que están poniendo en cuestión la negociación de condiciones de forma individual, puesto que, al contrario de lo que pueda parecer, y lejos de fomentarla, se están eliminando los acuerdos individuales no recogidos en convenio colectivo.
- 108 Por tanto, la negociación colectiva y el sindicato adquieren una mayor utilidad para dar respuesta a estas actuaciones patronales que eliminan derechos individuales y para dar más protección es importante dar relevancia al papel del convenio colectivo como fuente de derechos y al papel del sindicato como instrumento necesario para conseguirlo.

## 2.2. Mapa de la negociación colectiva en la Federación de Industria

	Nº Convenios Trabajadores/as		Empresas
De empresa	468	147.611	468
De grupo de empresa	10	24.409	36
De sector	71	1.059.509	137.823
<b>Total INDUSTRIA</b>	<b>549</b>	<b>1.231.529</b>	<b>138.327</b>

- 109 La negociación colectiva sectorial es la que tiene un mayor impacto en el establecimiento de las condiciones laborales, puesto que engloba a más de un millón de trabajadores y trabajadoras. Aunque hay que tener en cuenta la existencia de pactos complementarios y de acuerdos de materias concretas de los que no se conocen sus contenidos porque no están registrados.

- 110 En relación al número de convenios colectivos, se aprecia una notable disminución derivada de la actualización de los registros por parte del Ministerio de Empleo, en relación a periodos anteriores. Es prematuro aventurar si se produce un incremento de la negociación de convenios de empresa como consecuencia de la reforma laboral y de la apuesta del Gobierno y de algunos sectores patronales. Este es el fenómeno que habrá que analizar con detalle, al igual que los contenidos de los convenios de empresa si intentan romper el suelo mínimo de los convenios sectoriales.
- 111 Del mismo modo, si como consecuencia de la supresión de la ultraactividad de los convenios al año de su denuncia, puede producirse una supresión del número de convenios de sector o de empresa.
- 112 Por todo ello, reviste mucha importancia para el próximo periodo el seguimiento de la evolución del mapa de la negociación colectiva sectorial, así como hacer un seguimiento de las consecuencias que las reformas laborales puedan producir, alterando dicho mapa.

### **2.3. La flexibilidad negociada frente a la reducción del empleo**

- 113 Además, necesitamos fortalecer los mecanismos de negociación de la flexibilidad interna, como forma de dar estabilidad al empleo mediante fórmulas que permitan fomentar un empleo estable, estableciendo una distribución irregular de la jornada en diferentes momentos del año para hacer frente a los incrementos o descenso de la carga de trabajo, que evite la temporalidad o los despidos, y que compatibilice la conciliación personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.
- 114 Asegurar el empleo e impedir la rescisión de los contratos precisa continuar apoyando las medidas de suspensión temporal de contratos (en días u horas) como alternativa a los despidos. Este es un factor determinante para asegurar el mantenimiento de los conocimientos y la experiencia adquirida sobre el proceso productivo, evitando la pérdida de la inversión en formación en cualificación de las plantillas, y en capacitación tecnológica, así como la pérdida de puestos de trabajo y de tejido productivo.

### **2.4. Recuperar los derechos interviniendo en la organización del trabajo**

- 115 Es necesario también disputar el poder de decisión unilateral del empresario con acuerdos que permitan limitar su capacidad y margen de decisión, a través de la organización del trabajo en materias como salarios variables, formación, igualdad, y estrategias industriales.
- 116 Resulta fundamental poner en primera línea de nuestra práctica sindical los derechos de información y consulta, que continúan siendo muy ignorados en nuestras relaciones laborales, en comparación con las prácticas de las relaciones laborales en otros países europeos. Esto ocasiona en nuestro país una escasa calidad de nuestra acción sindical en materia de conocimiento de la realidad empresarial, lo que provoca la falta de mecanismos para anticiparnos a la crisis.

## **2.5. El convenio colectivo frente a la individualización de las relaciones laborales. Colectivos específicos**

- 117 El debilitamiento del papel del convenio colectivo y de la negociación colectiva hay que combatirlo, pero teniendo presente que en algunos aspectos la última reforma debilita e impide la regulación de determinadas materias, y que habrá que hacerlo de forma indirecta.
- 118 Nuestra concepción del convenio parte de la premisa de que la negociación colectiva debe tener eficacia general y, en consecuencia, tiene que regular las condiciones de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, puesto que constituye una garantía de mínimos. De igual manera, tenemos que evitar la exclusión de importantes colectivos del convenio, ante la estrategia empresarial de utilizar promesas de mejoras individuales que después son incumplidas.
- 119 Fortalecer los instrumentos de solución autónoma de conflictos a través de organismos que cree el propio sector o que sean específicos, derivados de acuerdos interprofesionales o de la negociación colectiva sectorial, con capacidad de proponer una relación de mediadores y árbitros a través de las comisiones paritarias sectoriales.
- 120 Para posibilitar la reactivación de la economía es necesario que las rentas salariales se incrementen moderadamente, pero la realidad es que hoy, de forma oportunista, la patronal está aprovechando la crisis para proceder a una devaluación general de los salarios.
- 121 Hay que poner énfasis en defender las rentas salariales más bajas que están afectadas por medidas indiscriminadas de congelación o reducción salarial, con el objetivo de proteger los salarios más bajos de las políticas que condenan a las familias a niveles de pobreza o exclusión social. Por ello, es importante que los convenios colectivos aseguren una percepción de salarios mínimos garantizados y que éstos no sufran ataques injustificados. En este sentido, la reducción de la brecha salarial con los salarios de los altos directivos debe ser un objetivo.

## **2.6. La fragmentación de la actividad productiva. La intervención sindical en toda la cadena de producción (industrias auxiliares y contratación)**

- 122 El proceso de fragmentación de la actividad productiva obliga a desarrollar estrategias para asegurar la intervención sindical en todo el proceso productivo.
- 123 La externalización ha provocado que las condiciones laborales de las empresas contratistas tengan inferiores condiciones laborales. Desde las secciones sindicales de las empresas principales se debe asegurar la coordinación de la actividad sindical, de manera que estos trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a distintas federaciones vean reforzada su acción sindical a través de la promoción de acuerdos de colaboración para una mejor coordinación en esta materia.
- 124 Estas actuaciones son estratégicas para un sindicalismo de clase y solidario que debe defender a los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal, pero debe atender y representar también a los trabajadores de las empresas contratistas con las que comparte el mismo centro de trabajo (estabilidad

en el empleo, prevención, seguridad y salud, formación y el conjunto de sus condiciones laborales) de manera que nos permita actuar conjuntamente frente a la presión que ejercen las empresas para abaratar costes externalizando los procesos y precarizando las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratistas.

## 2.7. Potenciar los derechos de información y consulta

### Análisis de situación

- 125 Ante el escaso desarrollo en la negociación colectiva del derecho en materia de información y consulta, y la falta del ejercicio de este derecho regulado en nuestra legislación, se hace necesario insistir en la importancia de fomentar estos derechos, en unos momentos donde la información económica de la empresa es un elemento fundamental para anticiparse a los problemas, que nos permitirá defender el empleo en mejores condiciones y poder realizar propuestas en materia de política industrial, en I+D y que permita a nuestras industrias fomentar la competitividad y potenciar nuestro desarrollo tecnológico.
- 126 Mientras que a nivel europeo la información que reciben anualmente los representantes de los trabajadores sobre cuestiones empresariales relativas a la situación económica y financiera y a la carga de trabajo de la empresa se sitúa en un 85%, en España este porcentaje únicamente alcanza el 37%.
- 127 Esto sitúa a nuestro país en bajos niveles de desarrollo en los procesos de información y consulta, reflejando el poco ejercicio de este derecho. Resulta necesario insistir en su desarrollo dentro de los convenios colectivos, así como en la aplicación de la legislación en materia de información y consulta.

### Propuestas y objetivos

- 128 ■ Promover el derecho de información y consulta regulado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dirigido a los comités de empresa, comités intercentros y secciones sindicales.
- 129 ■ En las empresas intercentros que carezcan de una mesa, se acordará la constitución de mesas específicas que permitan el conocimiento de los datos de la empresa a nivel global y también de forma desagregada por centros.

## 2.8. La autonomía colectiva y el gobierno de la negociación colectiva

- 130 La capacidad de los firmantes de los convenios para darles la correcta interpretación y modificar su contenido, reside en las comisiones paritarias (instancias prioritarias para interpretar y velar por la aplicación de los convenios y gobernar los procesos para poder introducir las modificaciones a los mismos).
- 131 El desarrollo de los sistemas de solución autónoma de los conflictos es, junto a las comisiones paritarias, la primera instancia para resolver los problemas de interpretación y aplicación de los convenios.

- 132 Por ello, acuerdos en el sentido de que la comisión paritaria del ámbito sectorial estatal asuma el papel de órgano específico del ASEC en el SIMA, es importante en aras a propiciar la solución autónoma de conflictos en el ámbito de nuestro sector, evitando la judicialización de los mismos, a través de la canalización por mecanismos de mediación y arbitraje que propician la inmediatez y rapidez en la solución de los conflictos. De igual modo, la apuesta sindical debe ser correspondida de la misma voluntad empresarial para lograr su eficacia.
- 133 Es necesario, por tanto, desarrollar una estrategia para que, a través del Convenio General del Metal, se estructuren los mecanismos para la solución autónoma de conflictos en el ámbito sectorial, de manera que permitan a nuestra Federación una intervención y un gobierno de todos aquellos ámbitos de negociación que nos son propios (ámbito de empresas intercentros, la aplicación del convenio estatal en los ámbitos inferiores, el bloqueo de la negociación de los convenios sectoriales territoriales, etc.).
- 134 La supresión de la ultraactividad al año de la denuncia del convenio (la nueva legislación endurece, todavía más, el decreto ley), genera importantes efectos para todos los convenios denunciados en la actualidad. En este sentido, cobra también extraordinaria importancia desarrollar mecanismos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial y de carácter bipartito, con el objetivo de impedir la desaparición de convenios sectoriales y de empresa, dando así una respuesta positiva en nuestro sector al respecto.

## 2.9. La acción sindical en políticas de igualdad de oportunidades

- 135 Las políticas de igualdad, que han tenido un importante desarrollo en este periodo, se han quedado más en el papel del diagnóstico y no han revertido en un cambio de condiciones que favorezcan la igualdad en el centro de trabajo. Debemos desarrollar una acción sindical más integral donde las políticas de igualdad sean parte de una estrategia general y no un hecho aislado.
- 136 Desde la Federación hemos entendido en estos últimos años que hay que profundizar en la defensa global de la igualdad, intervenir ante cualquier elemento que pudiera conllevar discriminación. El centro de trabajo es un buen medio para luchar contra la xenofobia y la explotación de los trabajadores y trabajadoras en general, y de inmigrantes, mujeres, jóvenes y personas con alguna discapacidad en particular, por su mayor vulnerabilidad. Por eso nuestra acción sindical también va dirigida a intervenir en estas situaciones.

### 2.9.1. La acción sindical en las políticas de igualdad de género

#### Análisis de situación

- 137 La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad), en su artículo 1 establece: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, *en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural* para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria”.

- 138 Con la implantación de nuevos derechos laborales y obligaciones empresariales, en la Ley de Igualdad no se han obtenido los resultados esperados.
- 139 Las dificultades más comunes al avance de la negociación de estas materias son la baja predisposición de las empresas a negociar y a aplicar planes y medidas de igualdad; la deficiente normativa sobre en quién recae la elaboración del diagnóstico, que retrasa innecesariamente las negociaciones; el incumplimiento en ocasiones de las exigencias legales de legitimidad y representatividad en la negociación, restando eficacia a lo pactado; y una escasa articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y el convenio colectivo de referencia.

## Objetivos

- 140 ■ Mejorar el acceso, la promoción, la formación en el empleo y las condiciones laborales de las mujeres en los sectores de la Federación de Industria.
- 141 ■ Detectar las causas de la brecha salarial para corregirla.
- 142 ■ Eliminar las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- 143 ■ Incrementar la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de la negociación colectiva.
- 144 ■ Garantizar la presencia de la mujer en todos los órganos de dirección de la Federación de Industria.
- 145 ■ Fortalecer la Secretaría de la Mujer.

## Propuestas

- 146 Implantación de planes de igualdad o medidas, tal y como establece la Ley 3/2007. Realizando un diagnóstico previo, analizando los convenios colectivos u otros acuerdos de aplicación en la empresa, de tal manera que, una vez que se visualicen las posibles causas de desigualdad entre mujeres y hombres, se constituya una comisión para la negociación del plan de igualdad.
- 147 Seguimiento y evaluación del plan de igualdad, para la revisión de los contenidos y medidas acordadas, de manera que la aplicación de políticas de igualdad formen parte habitual de la negociación colectiva.
- 148 Compromiso en la composición paritaria de mujeres y hombres de las comisiones de negociación del convenio colectivo y plan de igualdad.
- 149 Recoger, desarrollar y mejorar en los convenios colectivos o acuerdos de empresa las normas convencionales o leyes existentes que garantizan derechos de conciliación, derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, protección al embarazo y la lactancia natural. En definitiva, derechos para luchar contra las desigualdades entre mujeres y hombres.

- 150 Negociar y acordar protocolos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 151 Articular y complementar la implantación del plan de igualdad con la negociación colectiva como medio esencial para luchar contra la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- 152 Aplicar las políticas de género en todas las áreas de trabajo de la Federación de Industria, colaborando con la Secretaría de la Mujer.
- 153 La Secretaría de la Mujer, conjuntamente con Acción Sindical, realizará un estudio de los convenios sectoriales/provinciales para valorar el nivel de aplicación de políticas de igualdad.
- 154 Para poder aplicar la transversalidad de género en el trabajo sindical diario, es necesario e importante que, en todas las organizaciones, los órganos de dirección realicen formación en políticas de igualdad.
- 155 Asegurar la formación sindical sobre políticas de igualdad para los nuevos delegados y delegadas.
- 156 Cuidar la imagen y el lenguaje de manera que no resulten excluyentes a las trabajadoras y promuevan la igualdad de género.

### *2.9.2. La acción sindical en las políticas de juventud*

#### **Análisis de situación**

- 157 En nuestro país, el rápido ascenso de la tasa de desempleo juvenil unido a las condiciones predominantemente precarias que caracterizan el empleo de este colectivo (puesto de trabajo temporal, bajos salarios, infravaloración de la formación y/o cualificación), se presentan como un signo más del frágil modelo de crecimiento económico que nos caracteriza.
- 158 La carencia absoluta de la planificación e inversiones en mecanismos que permitan un mayor y mejor acceso al mundo laboral tras finalizar el ciclo educativo y/o formativo, de manera programada y ordenada y con los convenios de colaboración necesarios entre centros formativos y empresas, vislumbra la doble problemática que describe la situación actual en la que se encuentran nuestros jóvenes.
- 159 Por un lado, una sobrecualificación, es decir jóvenes que se ven obligados a realizar trabajos de clasificación profesional por debajo de la formación adquirida durante años, de ahí que, siendo una de las generaciones más preparadas en términos formativos de la historia de nuestro país, se esté denominando “la generación perdida o la generación sin futuro”, viéndose en muchos casos obligados a emigrar porque su país no les ofrece un empleo digno que les permita labrarse su futuro. Y, por otro lado, un importante colectivo de jóvenes que intentan acceder al mercado laboral pero que no disponen de formación, ya que abandonaron tempranamente sus estudios en tiempos de bonanza económica cuando era muy sencillo acceder al mercado laboral sin apenas formación, debido a la necesidad de trabajo poco cualificado requerido por el sector de la construcción.
- 160 Las medidas previstas por el RDL 3/2012 facilitando y abaratando el despido, profundizan aún más en esta situación de precariedad de las condiciones laborales y de vida, así como en el futuro de la juventud de nuestro país.

## Objetivos y propuestas

- 161 ■ Acercar e implicar a las personas jóvenes en la política sindical de la Federación de Industria, de manera que tomen conciencia de la importancia de la afiliación y todo lo que ello lleva implícito.
- 162 ■ Fomentar su incorporación y participación en los ámbitos de nuestra federación.
- 163 ■ Diseñar, fomentar y coordinar desde la secretaría federal correspondiente la puesta en marcha y realización de las actividades diseñadas para el fortalecimiento de las políticas de juventud.
- 164 ■ Promover de manera organizada la participación de nuestros jóvenes en los diferentes movimientos sociales para que el impacto de nuestra actuación dentro de los mismos tenga mayor incidencia, situándonos como un referente importante en dichos movimientos.
- 165 ■ Impulsar los foros virtuales y videoconferencias como método activo de participación y de desarrollo del trabajo sindical.
- 166 ■ Mejorar el acceso, la formación en el empleo y las condiciones laborales de los jóvenes.
- 167 ■ Eliminar la discriminación directa o indirecta.
- 168 ■ Incrementar la participación de la juventud en los ámbitos de la Federación de Industria.
- 169 ■ Garantizar la realización de formación sindical para cuadros jóvenes en los ámbitos de la Federación de Industria.
- 170 ■ Asegurar la realización de formación sindical para cuadros jóvenes, con planes como el Plan de Cualificación de Sindicalistas Jóvenes.
- 171 ■ Introducir en los convenios colectivos medidas que permitan mejorar tanto las condiciones de acceso al empleo, como las laborales en general, incluyendo la eliminación de la discriminación directa o indirecta. Para eso es de vital importancia el compromiso de participación de los jóvenes en las mesas de negociación.
- 172 ■ Puesta en marcha de foros virtuales de debate de cuestiones relativas a la evolución de económica, política y social, así como de temas más específicos sectoriales.
- 173 ■ Programación y ejecución de una campaña de sensibilización sobre la necesidad de afiliación sindical a la Federación de Industria de CCOO, a desarrollar en cada una de las secciones sindicales, a través de la elaboración de un mapa previo del perfil de afiliación juvenil en cada uno de nuestros sectores.
- 174 ■ Impulsar una campaña para construir una red de juventud, con la finalidad de promover proyectos de ámbito social y campañas de solidaridad que se programarán y desarrollarán desde la federación estatal.

- 175 ■ Desarrollar estas políticas desde los órganos de dirección federales en sus diferentes niveles.
- 176 ■ Diseño y puesta en marcha de un grupo sindical de nuestra federación, que asista a los centros educativos y/o formativos relacionados con nuestros sectores para acercar nuestro trabajo y sensibilizar sobre la importancia de la concertación social, diálogo social, negociación colectiva y su repercusión en el conjunto de la sociedad, así como poner de relevancia la necesidad de afiliarse a CCOO.

### 2.9.3. La acción sindical en las políticas de la población inmigrante

#### Análisis de situación

- 177 El colectivo de las personas inmigrantes también ha sufrido especialmente los efectos de la crisis y de la destrucción de empleo, debido a que su acceso al mercado de trabajo español se realizó en sectores productivos que en aquel momento requerían de una ingente mano de obra poco cualificada, y que además se caracterizaba ya por una situación de precariedad en sus condiciones laborales.
- 178 Además, tenemos que considerar el hecho de que la pérdida de empleo para las personas extracomunitarias significa la pérdida de su régimen de legalidad, la repercusión en sus condiciones de vida y en la búsqueda y consecución de un nuevo empleo se presenta más difícil si cabe.
- 179 Por tanto, si el principal factor de integración de la población extranjera es el empleo, la incorporación al mercado de trabajo se ha de producir en condiciones de igualdad y no discriminación, que permita alcanzar una adecuada cohesión social.

#### Objetivos y propuestas

- 180 La Federación de Industria elaborará un plan de trabajo en materia de acción sindical en la población inmigrante, con el objetivo de consolidar los derechos de estos trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores en condiciones de igualdad, permitiendo así además, facilitar su integración en los distintos ámbitos sociales y laborales. En este sentido, las secciones sindicales deben asumir como habitual tres intervenciones en este ámbito:
- 181 a) La aplicación de las condiciones laborales a las personas inmigrantes, al igual que a los nacionales.
- 182 b) Facilitar la integración de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes de nuestro entorno en el sindicato y en los órganos unitarios en los que estemos representados.
- 183 c) Entender en nuestra negociación colectiva los criterios especiales que pudieran tener en relación al idioma, lejanía del domicilio familiar, asesoramiento de la legislación española, etc.

## 2.10. La política medioambiental y la seguridad y salud en el trabajo

### Análisis de situación

184 En materia de prevención de riesgos laborales corremos el peligro de que, fruto de las reformas laborales que se han venido produciendo en nuestro país en los últimos años, se sigan incrementando factores de riesgo como la temporalidad, la subcontratación, la flexibilidad horaria, los altos ritmos de trabajo, el abaratamiento de los costes laborales, la pérdida de empleo de los trabajadores y trabajadoras que además pierden la vida como consecuencia del deterioro de las condiciones de trabajo y la falta de medidas y políticas preventivas a consecuencia de la crisis.

### Objetivos y propuestas

- 185 ■ Consideramos actuaciones de carácter estratégico en materia de salud laboral y medio ambiente:
- 186 ■ La formación de delegados y delegadas de prevención en los fundamentos básicos de salud laboral y medio ambiente potenciando el trabajo y la coordinación con la implantación de nuevas tecnologías.
- 187 ■ La participación sindical en los procesos de descentralización productiva, con una comisión de control de las contrataciones y la constitución del comité intercontratas.
- 188 ■ La actuación con medidas preventivas frente a los accidentes de trabajo *in itinere*.
- 189 ■ El impulso de programas preventivos y de apoyo con la puesta en marcha de medidas educativas para que la persona drogodependiente no sea objeto de despido disciplinario.
- 190 ■ La continuación del trabajo en la Comisión Nacional de Seguridad Minera, teniendo en cuenta las especificidades de la industria extractiva, así como el Consejo de Seguridad Nuclear en todos los aspectos que afecten tanto a la empresa principal, como a las contratadas.
- 191 ■ La difusión de la problemática de las fuentes radiactivas y la implantación del protocolo con carácter obligatorio.
- 192 ■ Las reivindicaciones históricas sobre los efectos del amianto.
- 193 ■ Al objeto de sustituir elementos en los puestos de trabajo para evitar tumores malignos, exploraremos qué sustancias son susceptibles de producir cáncer laboral.
- 194 ■ Respecto al riesgo químico, debemos ofrecer a nuestros delegados y delegadas de prevención alternativas de sustitución y control de sustancias químicas.
- 195 ■ Especial atención a las bonificaciones (bonus) en cuotas (RD 404/2010).
- 196 ■ La crisis ha empeorado el servicio de las mutuas hacia los trabajadores y trabajadoras, que se traduce en una persecución continua durante los periodos de baja. En este sentido, ante la posibilidad

de que se abra un debate en profundidad sobre las mutuas, debemos intercambiar ideas en el seno de la Federación de Industria para tener alternativas.

### En la actividad medioambiental

- 197 El incremento de la sensibilización social ante el deterioro ambiental resultado, entre otras cosas, de las frecuentes catástrofes ecológicas de las que dan cuenta los medios de comunicación, ha supuesto para las empresas la aparición de un conjunto de nuevas presiones sobre su comportamiento y gestión.
- 198 Para los trabajadores y trabajadoras el desarrollo sostenible impone la necesidad de eficiencia de la producción y la modificación de los sistemas de consumo. Es necesario, por tanto, avanzar hacia un modelo productivo coherente exigiendo medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, mitigando el cambio climático y defendiendo la protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores, de la ciudadanía en general y del medio ambiente.
- 199 Compatibilizar la sostenibilidad medioambiental con la actividad industrial constituye una prioridad y un reto que la Federación de Industria se propone conseguir en la estrategia de cambio de modelo productivo, con el fin de que las industrias sean sostenibles desde la perspectiva social, económica y medioambiental.
- 200 Para ello es necesaria la adopción de políticas y sistemas de gestión de responsabilidad social, con el fin de asegurar el compromiso de la empresa con los trabajadores y trabajadoras de su ámbito, además de con el entorno económico, social y medioambiental donde esté ubicada.

Las bases de este nuevo sistema productivo son esencialmente dos:

- 201 ■ La evaluación sistemática de las consecuencias ambientales de las políticas emprendidas por administraciones y empresas.
- 202 ■ La disminución de la cantidad de energía y materias primas empleadas en la producción de bienes y servicios y la adopción de sistemas de producción limpia a lo largo de todo el proceso productivo.
- 203 En definitiva, la intervención medioambiental ha pasado a ser una componente más de la acción sindical en la empresa (y por ello debe adaptarse a la realidad concreta de cada una) teniendo por objeto conseguir, en un plazo razonable de tiempo, que la producción o la prestación de servicios de la misma reúna los requisitos que caracterizan la concepción de la “producción limpia” tal como es entendida de forma autónoma por los trabajadores y trabajadoras, y por sus organizaciones.

### Objetivos

- 204 ■ Garantizar el derecho de información y/o participación en las decisiones en materia de medioambiente.
- 205 ■ Definir una estrategia sindical en la empresa que integre la salud laboral, el medio ambiente, la calidad, el empleo y las políticas de calidad si existieran.

- 206 ■ Proponer la implantación de un sistema de gestión medioambiental certificado (ISO 14001, EMAS).
- 207 ■ Desarrollo de proyectos de gestión de movilidad en las empresas y los polígonos.
- 208 ■ Planificación de la movilidad, creando modelos de desplazamientos sostenibles basados en el uso de transportes colectivos.
- 209 ■ Es necesario que las empresas actúen de forma responsable, permanente y visible en materia de medio ambiente y que los esfuerzos desarrollados sean conocidos y valorados por la sociedad y por las administraciones competentes a través de la creación del delegado y delegada de medioambiente.

## 2.11. La responsabilidad social empresarial

### Análisis de situación

- 210 En los últimos años se ha producido en algunas empresas, en particular en aquellas que cotizan en bolsa, el desarrollo de un discurso sobre la responsabilidad social y la proliferación de todo tipo de iniciativas al respecto que, en su mayoría, han perseguido más mitificar una imagen de compromiso empresarial con la sociedad, a través de una ingente campaña de marketing, que realmente poner en marcha estrategias y políticas que permitan el desarrollo socialmente responsable de la empresa en la sociedad en todos sus ámbitos.
- 211 Esto se refleja en la escasa participación que los sindicatos, como grupo de interés reconocido, tenemos en todas las políticas y estrategias de responsabilidad social empresarial que ponen en marcha las empresas de nuestros sectores. Ni en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación solemos tomar parte (salvo algún caso excepcional).
- 212 Si bien es cierto que los sindicatos tardamos en afrontar la cuestión de la responsabilidad social empresarial de forma proactiva, debido a la incertidumbre y desconfianza que nos merecían estas iniciativas, tanto por el contenido de las mismas como por el desconocimiento del tema, en estos momentos es un hecho que no podemos obviar y que tenemos que continuar trabajando a lo largo del próximo periodo por los peligros u oportunidades que representa para el desarrollo de nuestra acción sindical.

### Objetivos y propuestas

- 213 ■ Actualizar el mapa de empresas de nuestros sectores que disponen de acuerdos en materia de responsabilidad social empresarial y potenciar su creación donde no existan.
- 214 ■ Diseñar una estrategia dirigida a conseguir el reconocimiento sindical como grupo de interés, para incidir en el diseño y configuración de las políticas de responsabilidad social empresarial, así como en su desarrollo, seguimiento y evaluación, como condición indispensable de transparencia de estas acciones.
- 215 ■ Desarrollar acciones informativas, formativas y de sensibilización al respecto de la acción sindical en el marco de la responsabilidad social empresarial.

- 216 ■ Continuar trabajando en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial, como foro para debatir y conseguir compromisos de las empresas españolas en esta materia, evitando su desnaturalización, tal y como pretenden actualmente los sectores empresariales.

## 2.12. La formación profesional y las cualificaciones

### Análisis de situación

- 217 Las estructuras del sistema de formación profesional en su conjunto y las referentes a las cualificaciones profesionales para los sectores industriales, ponen de manifiesto un claro desajuste entre las cualificaciones profesionales y el sistema productivo.
- 218 Asimismo, la comparación con la UE muestra nuestros déficits más importantes en estas materias claves para el desarrollo productivo y la promoción sociolaboral: tenemos la mitad del volumen de cualificaciones intermedias (correspondientes al grado superior de FP) estratégicas para los objetivos de una Unión Europea orientada al relanzamiento de la competencia económica y productiva.
- 219 En el ámbito de la formación y cualificación profesional de nuestros sectores industriales, podemos afirmar que en nuestro país existe un desajuste entre las cualificaciones profesionales y el sistema productivo.
- 220 Por un lado, nos encontramos con una menor población activa con niveles medios de formación (FP); por otro, tenemos una parte importante de la población activa sobrecualificada, que cuando se incorporan a la actividad en nuestros sectores, se encuentra en una de las siguientes situaciones:
- 221 Un pequeño porcentaje encuentra un empleo adaptado a su cualificación y nivel formativo.
- 222 Un número importante de ellos acaba ocupando puestos de trabajo que se corresponden con categorías profesionales inferiores a la formación y cualificación adquirida.
- 223 En los últimos años, otra parte importante, acaba trabajando en otros sectores de actividad económica (sobre todo servicios) u optan por emigrar a otros países donde tienen mayor garantía de un desarrollo profesional.
- 224 Y, finalmente, como ya comentábamos anteriormente, una parte importante de la población que en la etapa de crecimiento económico ocupaba un empleo que requería baja cualificación y que, han perdido su puesto de trabajo en distintos sectores que en mayor o menor medida tenían una relación directa con el sector de la construcción.

### Objetivos y propuestas

- 225 Precisamente por la heterogeneidad de las dificultades presentes, no puede reservarse el espacio de generación de competencias profesionales para un nuevo marco productivo exclusivamente al sistema educativo. Hay que responder, también, desde el campo de la formación para el empleo, la dirigida a

personas adultas ocupadas o desempleadas que necesitan adquirir nuevas competencias profesionales, actualizar y mejorar las que ya poseen o el reconocimiento formal de las que ya tienen.

- 226 La posición sindical debe perseguir que los nuevos acuerdos recojan los instrumentos pertinentes para la mejora de las condiciones de aprendizaje y cualificación de trabajadores y trabajadoras.
- 227 La primera condición es la de garantizar el derecho efectivo a la formación, personal y colectivo, con igualdad de oportunidades al acceso a las acciones formativas. Y esta condición requiere ampliar la intervención sindical en todas las materias referidas a la profesionalidad, en el sistema formativo, en la regulación de las condiciones generales, y en su concreción en los sectores y las empresas.
- 228 Así, la Federación de Industria de CCOO, además de participar activamente en el desarrollo de este proceso negociador, nos planteamos decididamente la intensificación de la acción sindical concreta, en los sectores y las empresas, para participar en la elaboración de los criterios estructurales de los planes de formación, en relación a las políticas estratégicas de las empresas, de las necesidades de cualificación de las plantillas, de los criterios de contratación, promoción, etc.

### **3. EL PODER CONTRACTUAL DEL SINDICATO**

#### **3.1. El sindicato como principal sujeto negociador en la empresa y en el sector**

##### **Análisis de situación**

- 229 Una de las características de nuestro sistema de relaciones laborales es la existencia de un sistema dual de representación. Por un lado, a través de los órganos unitarios de representación y, por otro, a través de las secciones sindicales, estando ambos legitimados en el ámbito de la empresa para negociar el convenio colectivo.
- 230 Esto ha supuesto una fuente de conflicto y ha suscitado debates internos en el pasado, pero en los últimos años, la apuesta firme por la sección sindical ha ido deslizando hacia el sindicato la legitimación para negociar. En este sentido, el RDL 7/2011 ha dado un paso decisivo otorgando capacidad legal a la sección sindical para negociar el convenio colectivo. El nivel de representación de cada sección sindical será el que se haya obtenido en las elecciones sindicales en función al número de delegados o delegadas de personal.
- 231 La realidad todavía es muy diversa, pero la apuesta por la sección sindical debiera reportar que este proceso consolidara definitivamente al sindicato como sujeto negociador en la empresa.
- 232 En relación a los grupos industriales, el papel de las federaciones sindicales como sujetos negociadores legitimados para la negociación del convenio de grupo de empresas está plenamente definida en nuestra legislación laboral. Las dificultades radican en la falta de organización en la empresa o en comportamientos antisindicales de algún colectivo de trabajadores y trabajadoras que rechazan a los sindicatos como sujetos para negociar los derechos colectivos.

- 233 En la negociación colectiva sectorial, el papel del sindicato como sujeto negociador está plenamente consolidado, y en todo caso, los problemas se pueden dar en relación a cuál es la estructura que negocia el convenio. En nuestros sectores, la Federación de Industria está presente en las mesas de negociación, aunque se debiera reconocer formalmente que la representación reside en nuestra federación.

### Objetivos y propuestas

- 234 ■ En los convenios de empresa, sindicalizar las comisiones negociadoras, de modo que las secciones sindicales sean las que negocien en función de su representatividad.
- 235 ■ En las negociaciones de los convenios colectivos del grupo, el sujeto negociador será la Federación, que incorporará en la delegación negociadora a los miembros de las secciones sindicales. Si en el grupo industrial tienen presencia varias federaciones de CCOO, fomentaremos la búsqueda de acuerdos en forma de protocolos para compartir nuestra representación con otras federaciones, así como las formas de adopción de las decisiones durante el proceso negociador.
- 236 ■ Las negociaciones de los convenios sectoriales corresponde a las federaciones. Se indicará en el texto del convenio la titularidad de la organización federal correspondiente y no solo el genérico de CCOO.

## 3.2. La afiliación, protagonista fundamental en la acción sindical y en la negociación colectiva

### Análisis de situación

- 237 En nuestra legislación y en la Constitución se estableció la eficacia general del convenio y la fuerza vinculante del mismo. Esta conquista, en cambio, ha tenido un efecto negativo para incentivar la afiliación, ya que en otros países el convenio tiene sus efectos sobre los afiliados y afiliadas al sindicato firmante del convenio, y por tanto, no tiene efectos automáticos de aplicación sobre las personas no afiliadas.
- 238 Una de las causas, entre otras, que explica que en nuestro país sigamos teniendo una baja tasa de afiliación reside en la falta de estímulo hacia el hecho de afiliarse al sindicato, porque no reporta beneficios mayores en la aplicación del convenio de empresa o sectorial.

### Objetivos y propuestas

- 239 La posibilidad de otorgar más derechos a nuestra afiliación en relación a los procesos de negociación de los convenios, debe orientarse hacia los derechos de información y consulta durante el proceso negociador y la decisión sobre la firma del sindicato del propio convenio. Dar estos derechos políticos significa dar valor a la afiliación. Todavía existen prácticas de todo tipo, pero debiéramos orientarlas a que las personas afiliadas tomaran decisiones sobre su convenio. Es necesario pasar de declaraciones formales a favor de la participación, a la participación práctica, efectiva y real del afiliado sobre la negociación de su convenio.

240 Junto a ello, hay que asumir que nuestra afiliación sostiene una acción sindical para todos los trabajadores y trabajadoras, por ello es legítimo plantearse la contribución de los no afiliados al sostenimiento de los costes derivados de la acción sindical y la negociación que desarrollamos. Estas medidas ajustadas a cada situación, deben permitir el incremento de la afiliación y hacer pedagogía sobre la importancia de poder mantener una acción sindical con medios suficientes para abarcar al conjunto de la clase trabajadora de nuestros sectores.

#### **4. LA INDUSTRIA COMO CLAVE PARA EL CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO**

241 La política industrial representa un elemento estratégico en el modelo de crecimiento de un país, así lo hemos venido planteando y defendiendo desde hace años frente a quienes, desde el gobierno actual y gobiernos anteriores, vienen a plantear que no es necesario el impulso y la regulación de la actividad industrial.

242 La globalización de la actividad económica ha implicado un cambio en los modelos industriales, ya que la internacionalización de los procesos productivos está teniendo efectos desiguales en el desarrollo industrial de cada país, de ahí que la estrategia de las empresas nacionales o internacionales, tenga un impacto directo en el modelo productivo existente.

243 Pero la industria española presenta claros déficits de competitividad, de ahí las dificultades que existen para competir en un mercado globalizado tanto económico como industrial.

244 La demanda exterior ha constituido el principal soporte de la economía española durante los últimos años, pero los recortes presupuestarios previstos en los países de los grandes socios comerciales plantean dudas sobre la futura evolución de las exportaciones, de ahí que sea necesario establecer iniciativas que impulsen las exportaciones a otros países, así como a otros mercados.

245 En este sentido, se hace imprescindible que las empresas españolas abandonen la actual concepción de su cultura empresarial, centrada más en el desarrollo de actividades que favorecen una rentabilidad económica más inmediata y permaneciendo totalmente ajenas a procesos con inversiones tecnológicas de alcance.

246 Los sectores que conforman la Federación de Industria han sufrido un fuerte proceso de deterioro en los últimos años, produciendo un gran impacto en el tejido productivo industrial. Solo las industrias emergentes y las que están sometidas a la competencia internacional han sorteado el temporal en mejores condiciones.

247 El problema no está tanto, aunque también, en la caída de la demanda interna, sino en la paralización de los proyectos enmarcados en productos de mayor valor añadido, concebidos para acometer, en mejores condiciones, la fuerte competitividad que incorpora la globalización.

248 Ante esta situación se hace necesario el impulso de una política industrial que favorezca claramente el desarrollo de producciones más intensivas en tecnología y que establezca objetivos de desarrollo sectorial en actividades consideradas estratégicas.

- 249 Por otro lado, la actual reforma del sistema financiero debería aprovecharse para propiciar la creación de una banca pública que, junto con el ICO, facilite la concesión de créditos a las empresas y sectores industriales, a costes competitivos, con el objetivo de impulsar inversiones en sectores estratégicos y pymes, incentivando así el desarrollo económico y la creación de empleo.
- 250 Además, es fundamental dar prioridad a la diversificación de actividades que incorporen sectores industriales que ya vienen contribuyendo de forma positiva al sostenimiento de la economía, junto con la apuesta por identificar y potenciar sectores generadores de riqueza y empleo de calidad.
- 251 Desde la Federación de Industria hemos apoyado las diferentes iniciativas y propuestas que desde la FEM, antigua Federación Europea de Metalúrgicos (actualmente IndustriAll European Trade Union), se han realizado en aras a reforzar la industria europea para acometer en mejores condiciones la era de la globalización.

#### 4.1. Bases para el nuevo modelo productivo

##### Análisis de situación

- 252 La industria española presenta un claro déficit de competencia que se refleja en los crecientes y enormes saldos comerciales negativos. El tejido productivo español tiene, además, dificultades para competir en aquellas actividades industriales de contenido tecnológico medio y alto (salvo alguna excepción), lo que repercute negativamente de cara al futuro en la sostenibilidad de la actividad económica e industrial.
- 253 Por esta razón, hoy más que nunca, necesitamos trabajar por el cambio de nuestro modelo productivo, profundizando en la búsqueda de industrias, sectores y nichos de mercado que permitan crecer en el futuro de manera más equilibrada y duradera, tanto a nivel económico como social y medioambiental.
- 254 Nuestro modelo industrial precisa, además, de bases productivas y tecnológicas avanzadas, tenga en cuenta la sostenibilidad del sistema en toda la cadena de valor, tanto en las empresas manufactureras, proveedoras, como las dedicadas a la logística.
- 255 Además, el nuevo modelo productivo debe tener como referencia una política industrial integral e integradora, en la que se incorporen políticas relacionadas con el desarrollo regional y las políticas sectoriales que la definen, tanto en el comercio exterior, la competencia, el mercado interno, como en los factores educativos, los formativos y la energía.
- 256 En paralelo, necesitamos defender nuestros sectores, siendo conscientes de que en la actualidad ya se está dando una modificación de la realidad productiva, en la que el peso de la actividad manufacturera tradicional se reduce, como consecuencia de los avances tecnológicos y la transformación de las empresas en busca de un mayor añadido de sus productos.
- 257 Por ello, desde la Federación de Industria planteamos desarrollar una política industrial innovadora, donde se establezcan políticas fiscales incentivadoras de la inversión productiva directa, donde se dé la participación de agencias públicas en proyectos empresariales de investigación y desarrollo tecnoló-

gico, con políticas de cualificación y formación profesional en las áreas productivas más innovadoras, y en las que se establezca la coordinación en las diferentes actuaciones entre los distintos ámbitos de actuación (europeo, nacional y autonómico).

- 258 También, el nuevo modelo productivo requiere de más servicios eficaces y de gran calidad, lo cual supone que entre la industria y los servicios exista una interrelación y un enfoque mucho más integrador.
- 259 De igual manera, desde la Federación de Industria proponemos desarrollar una política industrial global, coherente con la dimensión horizontal de los sectores (infraestructuras territoriales, desarrollo logístico y política de subvenciones) y vertical (requerimientos tecnológicos, requisitos en materia de formación y cualificación de las trabajadoras y trabajadores), además de favorecer una aplicación eficaz y efectiva de las políticas sectoriales.
- 260 En este sentido, para que sectores como el aeroespacial, la automoción, el ferroviario, el energético, entre otros, tengan un peso importante en el modelo industrial español, es necesario que se establezcan políticas sectoriales que tengan una participación tripartita de la Administración, los empresarios y los sindicatos, mediante la realización de diagnósticos sectoriales específicos, así como un desarrollo de iniciativas innovadoras y sostenibles.
- 261 Debido a la variedad de sectores industriales que engloba nuestra Federación, es para nosotros prioritario demandar políticas sectoriales integradas en una política industrial global. Además, la transferencia de las competencias en materia de política industrial a las comunidades autónomas, nos exige desarrollar, a la dirección federal, una actividad mucho más coordinada, no solo para diseñar una estrategia de política industrial específica para cada una de ellas, sino para que exista una coherencia entre ellas.
- 262 Desde la Federación de Industria impulsaremos la defensa de la industria, garantizando los centros de producción y los puestos de trabajo, promoviendo el incremento de la capacidad de innovación, la creación de redes industriales sectoriales, así como la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, a través del fortalecimiento de las estructuras sindicales y la coordinación dentro de las empresas y los grupos industriales.
- 263 La política energética se constituye en un elemento estratégico de la política industrial, de ahí que sea necesario que exista una política energética bien planificada y menos dependiente del exterior, lo que contribuirá a un mayor equilibrio entre el aspecto económico, medioambiental y social, donde se dé también un acceso al consumo a un precio razonable y asequible, lo que ayudará a mejorar la competitividad de la economía.

## Objetivos y propuestas

- 264 El sector industrial español requiere importantes esfuerzos políticos, empresariales y sindicales, para que a través del diálogo social se establezca un plan de actuación en defensa de la industria que contemple:

- 265 ■ El apoyo y la defensa del sector industrial con la correspondiente dotación presupuestaria que este compromiso implica. Propuestas para el desarrollo de actividades industriales, tomando como referencia las características de la industria a nivel del Estado y de las diferentes comunidades autónomas.
- 266 ■ Establecer programas y medidas que impulsen propuestas sobre inversiones productivas y actividades que apuesten por productos con un mayor valor añadido, y que incentiven la cultura de la innovación como un elemento fundamental en el desarrollo industrial.
- 267 ■ Potenciar la mejora sustancial de las infraestructuras energéticas.
- 268 ■ Proyectos para el fomento del desarrollo tecnológico así como el mantenimiento y desarrollo de infraestructuras básicas.
- 269 Actuaciones encaminadas a reforzar y mejorar las infraestructuras relacionadas con las tecnologías de la información y de la comunicación.
- 270 Promover la generación de instrumentos o mecanismos a nivel territorial e interterritorial que permitan la elaboración de una estrategia sectorial coordinada.
- 271 Apostar por la configuración de un proyecto formativo ambicioso que permita un alto nivel de cualificación de los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de mejorar la capacitación profesional de los sectores estratégicos, emergentes y tradicionales.
- 272 Establecer un plan específico de ayudas para aquellas empresas que incluyan en sus propuestas compromisos industriales concretos, que incorporen el impulso de nuevas actividades, así como para aquellas que incentiven la mejora de la eficiencia de los actuales sectores industriales.
- 273 Apostar por políticas industriales en el marco de la Unión Europea, haciendo especial énfasis en la puesta en práctica de las distintas comunicaciones de la Comisión Europea a la hora de acometer estrategias horizontales y sectoriales.

### **Instrumentos de evaluación**

- 274 Elaboración de informes periódicos como herramienta de debate en los órganos de dirección de la Federación de Industria, tanto en el ámbito de la federación estatal, como en todas y cada una de las federaciones de nacionalidad o región, con el objetivo de realizar un balance de situación y evaluación de las diferentes estrategias industriales gubernamentales, determinando en función del resultado del debate, la dirección y orientación de la estrategia en materia de política sectorial e industrial de la federación en cada momento.

## 4.2. El papel de la I+D+i

### Análisis de situación

- 275 El desarrollo tecnológico tiene especial relevancia en el modelo productivo de un país, y no solo por la implicación que la I+D+i tiene para los procesos industriales sino porque, además, sirve para el crecimiento de la productividad.
- 276 La permanente caída de la inversión realizada en España en I+D desde el año 2009, en contraposición con lo ocurrido durante el período 2005-2008, aplaza la posibilidad de convergencia en porcentajes de inversión en esta materia respecto a los promedios existentes en el marco europeo.
- 277 Por ello es necesario que nuestra economía, y en especial los sectores industriales, recuperen la senda de promoción de la innovación tecnológica.
- 278 El desarrollo de las industrias productivas debe lograrse mediante el incremento de la participación de los diferentes sectores empresariales en acciones de investigación, desarrollo e innovación, así como en el diseño de medidas de fomento de proyectos industriales de medio y alto nivel tecnológico, tanto en los sectores de alto valor estratégico como en los que sea necesario la mejora de su eficiencia.
- 279 Además, nuestro modelo de crecimiento debe dirigirse de forma inteligente a la potenciación de sectores intensivos en conocimiento, haciendo de la innovación y el desarrollo tecnológico una prioridad transversal de las actividades de todos los sectores industriales.
- 280 En este escenario, la iniciativa privada tiene un papel básico que cumplir, comprometiéndose al incremento del gasto en I+D+i, lo que contribuirá a que en nuestro país exista un modelo industrial, sustentado en la innovación tecnológica, lo que repercutirá en el diseño y calidad de los productos que fabriquemos, e incrementará las exportaciones.

### Objetivos y propuestas

- 281 Desde la Federación de Industria de CCOO reivindicaremos el establecimiento de políticas gubernamentales y empresariales en materia de I+D+i encaminadas a:
- 282 ■ Asegurar fondos públicos para la investigación y su relación con la innovación.
- 283 ■ Impulsar la inversión privada en I+D+i.
- 284 ■ Potenciar el dialogo social en temas de I+D+i, desarrollando el reglamento de la Ley de Ciencia, de la Tecnología y de la Innovación.
- 285 ■ Incentivar económicamente dotando partidas presupuestarias para el fortalecimiento de los recursos humanos en el sector público dedicados a I+D.

- 286 ■ Establecer políticas de desarrollo a programas de innovación, que contribuyan a mejorar la capacidad científica y tecnológica de las empresas.
- 287 ■ Mejorar la coordinación en políticas de I+D+i entre las diferentes comunidades autónomas y el Estado, las universidades y los centros tecnológicos.

### 4.3. La política energética

#### Análisis de situación

- 288 La política energética juega un papel destacado en el ámbito de la aplicación de los desarrollos tecnológicos y, consecuentemente con ello, en el proceso industrial.
- 289 La correlación existente entre la energía y la industria lleva pareja una dependencia que incide de forma importante en el dinamismo de los sectores industriales. Por ello, la determinación del mix energético se convierte en una parte importante para el desarrollo de modelo productivo.
- 290 La política energética debe asegurar que las empresas industriales con un consumo energético intensivo tengan acceso a la energía que necesitan a precios competitivos.
- 291 Para eso desde los poderes públicos y desde los sectores empresariales se debe impulsar la utilización de todas las fuentes energéticas, el uso combinado de las tecnologías disponibles, con criterios de eficiencia y ahorro energético, así como la sostenibilidad medioambiental.
- 292 Además, a la hora de establecer el mix energético se debería tener en cuenta la competitividad del sistema, ya que la política energética es una palanca de cambio en el desarrollo de nuevas estrategias industriales.
- 293 De ahí que desde la Federación de Industria apostemos por una energía duradera accesible y segura, que se convierta en un pilar fundamental, en nuevo modelo de crecimiento económico y productivo.
- 294 Y es en este marco donde se tiene que definir con claridad una estrategia energética clara y de largo plazo, con apuestas en seguridad y desarrollo tecnológico y en las que se tenga en cuenta los efectos en el tejido productivo español, así como las consecuencias en la economía, en el empleo y en las condiciones medioambientales.

#### Objetivos y propuestas

- 295 Nuestra propuesta en política energética tiene que pivotar en tres ejes fundamentales que den seguridad, calidad y sostenibilidad en el suministro a un precio razonable para la ciudadanía. Estos ejes son:
1. Establecimiento de un mix energético para nuestro país que se base en los siguientes principios:

- 296 ■ La diversificación de las fuentes de energía.
- 297 ■ Mantenimiento del carbón como fuente de energía estratégica y apostando por la combustión limpia.
- 298 ■ Incentivación de las energías renovables con propuestas que mantengan las políticas de ayudas a las mismas, pero sobre la base de un mayor equilibrio que haga más sostenible al sistema, y se dirija más a la mejora de producción en materiales y creación del sector productivo y al retorno de estas en I+D, y no a la producción de kilovatios.
- 299 ■ El mantenimiento de las centrales nucleares, durante su vida útil, reforzando para ello su seguridad como elemento imprescindible en su funcionamiento. Reforzar su seguridad pasa por el establecimiento de protocolos de actuación, inversiones y plantillas mínimas obligatorias, estables y profesionalizadas para su funcionamiento.

## 2. Suministro eléctrico a un precio razonable y competitivo

- 300 ■ Acometer una política tarifaria adecuada, que clarifique los costes reales de la tarifa eléctrica, estableciendo una modulación de precios que tenga en cuenta la necesidad de diversificación energética, la puesta en marcha de nuevas energías así como la variabilidad económica de determinados productos energéticos.
- 301 ■ Modificación del mercado “spot” de la energía, rectificando el precio en función del coste marginal a un precio más acorde con los costes de producción.
- 302 ■ Reducción del déficit tarifario, a través de la readecuación de los costes marginales a los costes reales. Teniendo en cuenta que en determinadas tecnologías el mayor coste es la inversión y esta fue recuperada a través de los CTCs.

## 3. Seguridad en el suministro

- 303 ■ Necesidad de una planificación energética, tanto en el parque de producción, como en el transporte y la distribución, adecuando las necesidades a los costes.
- 304 ■ Impulso de estrategias de investigación y desarrollo de tecnologías para un consumo eficiente de la energía.
- 305 ■ Revisión de las redes de transporte y distribución, priorizando instalaciones del sistema que contribuyan a incrementar su seguridad así como a aumentar la capacidad de intercambio con otros sistemas.

## 4. Reducción de la fiscalidad en el consumo energético

- 306 ■ Siendo la electricidad un producto esencial y estratégico para el desarrollo industrial y productivo de un país, así como para el desarrollo de la vida cotidiana, es necesario la adecuación de la carga fiscal a la de un producto esencial para la vida humana como el alimento, bajando la presión fiscal del IVA del 18% al 8%.

- 307 ■ Eliminación del impuesto de la electricidad del 4,86% actual. Impuesto cuyos fines actuales se desconocen y que grava el coste tanto para el consumo doméstico como industrial.
- 308 ■ La adecuación fiscal significaría una reducción de cerca del 15% del coste eléctrico.

## 5. NUESTRA ESTRATEGIA EN DEFENSA DE LA INDUSTRIA Y DEL EMPLEO

### 5.1. Definición de la estrategia a nivel estatal y a nivel autonómico

- 309 La industria manufacturera es importante para el desarrollo de nuestro país por el peso económico, por el empleo y por su aportación al conocimiento, tanto a nivel del Estado como en las diferentes comunidades donde están instaladas las industrias.
- 310 Por tanto, el diseño de la política industrial tiene que establecerse con propuestas políticas de ámbito estatal que se enmarquen en los diferentes sectores industriales existentes, siendo éstas coherentes con las iniciativas y propuestas que desde las comunidades autónomas se planteen.
- 311 Además, la política industrial debe procurar que el desarrollo sectorial se produzca en todos los territorios, para lo cual es preciso prestar especial atención a las zonas más desfavorecidas, así como a las que hayan estado afectadas por fenómenos de deslocalización o desinversión, y que presenten especiales situaciones de desempleo.
- 312 Resulta imprescindible que las propuestas sindicales que realicemos para el ámbito industrial sean producto del debate y del acuerdo entre la Federación de Industria estatal y las federaciones de industria de nacionalidad y/o región, lo que nos permitirá impulsar iniciativas generales para los diferentes sectores industriales, y todo ello en consonancia con las propuestas específicas para cada comunidad autónoma.
- 313 Por otro lado, es necesario combinar un enfoque horizontal para garantizar la coherencia y las sinergias entre los distintos ámbitos estratégicos industriales, teniendo en cuenta las diferentes especificidades de los distintos sectores industriales.
- 314 De esta manera, resulta necesario que exista un diálogo permanente en las empresas y sectores, con el objetivo de que tanto el diseño como la puesta en marcha de estrategias industriales piensen más hacia el futuro, impulsando iniciativas concretas que permitan la anticipación y gestión del cambio, y no actuando casi exclusivamente en períodos de reestructuración.
- 315 En esta perspectiva y en el criterio de que todos los sectores en mayor o menor medida son importantes, desde la Federación de Industria continuaremos proponiendo la aplicación de medidas específicas para los sectores estratégicos ya sea por el volumen de empleo o por la componente tecnológica que incorporen; todo ello sin olvidar a los sectores tradicionales por la incidencia que tienen en el desarrollo económico.

## 5.2. La necesaria coordinación interfederal y confederal para impulsar el cambio

### Análisis de situación

- 316 La política industrial, al ser un elemento estratégico en el modelo de crecimiento económico, productivo y social, precisa de la coordinación y del establecimiento de estrategias de actuación sindical, compartidas con las diferentes federaciones de CCOO que engloban el tejido industrial de nuestro país.
- 317 Además, si la prioridad en el nuevo modelo productivo que demandamos pasa por la diversificación de actividades en el conjunto del tejido industrial del país, necesitamos el impulso de nuevos sectores, que no solo estarán en el ámbito de nuestra federación, por lo que se hace imprescindible propiciar un trabajo conjunto y coordinado también con el conjunto de organizaciones federales, así como con la Confederación Sindical de CCOO.
- 318 En España, desde hace varios años, se viene configurando un proceso de deterioro para un número importante de sectores industriales, derivado de las restricciones crediticias, de las consecuencias de los ajustes presupuestarios en materia de gasto e inversión pública, con los efectos en la demanda interior, así como en las exportaciones; lo que repercute directamente en el empleo y en las condiciones de trabajo.
- 319 Para acometer los déficits del sector industrial, es preciso partir de las actuales características de la estructura productiva española, identificar sus deficiencias y adecuar sus necesidades a las tendencias internacionales y europeas.

### Objetivos y propuestas

- 320 La política industrial tiene que favorecer el desarrollo de producciones más intensas en tecnología y establecer objetivos de desarrollo sectorial en actividades estratégicas. En este marco, desde la Federación de Industria se acometerá de manera más focalizada y específica un proceso que incorpore una estrategia industrial definida para nuestro país, involucrando a las diferentes administraciones públicas en este objetivo.
- 321 Para ello elaboraremos propuestas que se trasladarán a esos ámbitos, propiciando un debate en torno a la consolidación del tejido productivo, así como una transición, a medio y largo plazo, hacia un modelo industrial que garantice el desarrollo económico del territorio en particular y del país a nivel general.
- 322 En este sentido, se hace necesario que se realicen importantes esfuerzos políticos, empresariales y sindicales, orientados hacia el cambio de modelo productivo y en el que jueguen un papel fundamental los espacios de interlocución a nivel del Estado y de las comunidades autónomas.
- 323 Para ello tiene que existir una defensa y un apoyo al sector industrial, con las correspondientes dotaciones presupuestarias.

- 324 Hay que comprometer los esfuerzos necesarios para que las ayudas a las empresas incluyan compromisos industriales concretos e incentivar propuestas sobre inversiones productivas y actividades que apuesten por un mayor valor añadido del producto.
- 325 Por otro lado, es imprescindible ofrecer instrumentos de actuación europea coordinada que permitan la interacción de los diferentes sectores e industrias en un contexto de mercado global.
- 326 En este sentido, es necesario tener en cuenta toda la cadena de valor y de suministro, desde el acceso a la energía y las materias primas, así como a los servicios de postventa y el reciclaje de materiales.
- 327 Además, para afrontar los retos que impone el cambio de modelo, es necesario impulsar la inversión privada en I+D, hay que establecer políticas de desarrollo de los programas de innovación, lo que contribuirá a mejorar la capacidad científica y tecnológica de las empresas.

### 5.3. Plataforma en defensa de la industria

- 328 La industria ha demostrado ser un sector económico fundamental y el más sólido en las economías desarrolladas, por tanto, la industria debe ser nuestra base para la salida de la actual crisis, por lo que supone de garantía de crecimiento económico sostenible, generación de empleo estable, exportación, innovación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras.
- 329 Pero en la última década, el sector industrial de nuestro país ha perdido cinco puntos en relación con el PIB, profundizando la caída que se venía produciendo desde 1970, y pese a ser el sector donde se concentra la mayor capacidad de innovación tecnológica y de exportación, ambos actores son imprescindibles para superar esta crisis. Desde el año 2008, más de un 20% de las empresas industriales han cerrado. Este hecho ha provocado la destrucción de 660.000 empleos desde el inicio de la crisis hasta junio de 2012, según reconoce el propio Ministerio de Industria.
- 330 Por el contrario, en los países más desarrollados de la Unión Europea se ha apostado por el desarrollo industrial como base fundamental del crecimiento. Esta es una de las razones por las que la crisis les ha impactado de manera bastante menos negativa a como lo está haciendo en nuestro país.
- 331 La apuesta por la industria en algunos países viene reforzada por la decisión, en el ámbito de la Unión Europea, de incorporar a su agenda con carácter de urgencia la política industrial, evidenciando que la base para la recuperación de la economía europea y la creación de riqueza y empleo de calidad debe ser la industria. Y así mismo, que las políticas públicas deberían prestar especial atención a la consecución de un sector industrial sólido, fuerte y diversificado capaz de hacer frente a los retos presentes y futuros.
- 332 En España la actual situación nos obliga a realizar un cambio de modelo en el que la industria, de igual manera que en Europa, debe jugar un papel fundamental.
- 333 La industria ha demostrado ser el sector económico más inmune a las turbulencias especulativas y, por consiguiente, el más adecuado para encabezar la salida de la actual crisis, en cuanto que supone una

garantía de crecimiento económico equilibrado, generación de empleo estable, exportación, innovación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

- 334 Conseguir un sector industrial sólido, fuerte, diversificado y competitivo exige el establecimiento de políticas industriales activas coordinadas entre las diferentes administraciones públicas y basada en un verdadero diálogo social.
- 335 Es necesario, para ello, el establecimiento de una campaña de sensibilización en torno al papel que la industria debe jugar en el contexto actual y de futuro.
- 336 Tenemos que generar las condiciones necesarias para que exista una interlocución institucional directa, tanto en el ámbito estatal como en las comunidades autónomas, y para ello es preciso establecer un proceso de movilización, coordinado y sostenido, en defensa de la industria y el empleo industrial, encaminado a sentar las bases del nuevo modelo donde se potencie a los sectores estratégicos y se mejore la eficiencia de los ya consolidados.
- 337 Para alcanzar este objetivo, desde la Federación de Industria aprobamos promover la constitución de una plataforma en defensa de la industria de carácter abierto y participativo, que tenga continuidad estratégica, y donde impliquemos no solo a las federaciones de CCOO que tienen componentes industriales, sino que también agrupe a otras organizaciones sindicales, principalmente a la UGT, así como a otras organizaciones, entidades e instituciones que tengan vinculación con el sector industrial (centros tecnológicos, escuelas técnicas, universidades, patronales, centros de formación, etc.) y la convicción de realizar una apuesta decidida por el mismo.

#### **5.4. Establecer cauces estables de interlocución en los diferentes niveles**

- 338 El diálogo social se ha perfilado como una herramienta importante en la modernización y transformación de la industria española, lo que ha contribuido, todavía de manera incipiente, al demandado cambio de modelo productivo; para ello la dimensión sectorial del diálogo nos posibilita una oportunidad para coordinar la descentralización que se pudiera dar en las relaciones industriales.
- 339 En este escenario, la Federación de Industria impulsará la constitución de una mesa de política industrial sectorial, donde estén representadas las organizaciones federales que encuadren los sectores industriales, para promover políticas sectoriales de carácter horizontal, articuladas a nivel del Estado y sostenidas a través de las adecuadas políticas fiscales y financieras.
- 340 Los observatorios industriales supusieron una innovación importante en el proceso de diálogo social sectorial, para el análisis, debate, estudios y propuestas en determinados sectores industriales y para intentar dar un impulso al modelo industrial español.
- 341 La decisión del gobierno del PP de eliminar la partida presupuestaria destinada a la realización de estudios sectoriales, hace necesario profundizar en cuál debe ser el papel que los observatorios industriales deben jugar en el futuro, en la idea de que exista un espacio de diálogo social sectorial.

- 342 Estos hechos deberían ser reconsiderados para una futura etapa de los observatorios en la que, además de los ya existentes, se estableciese como objetivo prioritario la creación de observatorios industriales en sectores estratégicos que impulsasen políticas sectoriales, dirigidas a facilitar el tránsito hacia el nuevo modelo productivo.
- 343 Además, y en este marco, se deberían poner en marcha instrumentos y mecanismos que permitan el desarrollo y la consolidación de la industria. Para ello se plantea la creación de mesas industriales tripartitas de debate y reflexión, que analicen los elementos que configuran la situación industrial en cada comunidad autónoma, en la que existiese participación directa de las federaciones de industria de nacionalidad y/o región.

## BLOQUE II

# SISTEMA ORGANIZATIVO, COMUNICACIÓN Y RECURSOS

### 6. EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICATO

#### Análisis de situación

- 344 La Federación de Industria desarrolla su actividad en unos sectores caracterizados por una fuerte competencia, en muchos casos, a nivel internacional. En estos sectores tienen presencia tanto empresas multinacionales o empresas con implantación en diferentes provincias y/o comunidades autónomas, como pymes o empresas familiares.
- 345 La diversidad y complejidad de nuestros sectores y los diferentes tipos de empresas obedecen a la realidad industrial de nuestro país. Los cambios en las estructuras productivas provocan nuevas formas de organización en las empresas y en la forma en que se relacionan entre si. La descentralización de actividades y la subcontratación, los parques de proveedores, y las industrias auxiliares y empresas de 0 a 5 trabajadores y trabajadoras sin posibilidad de representación, son algunos de los ejemplos que demandan una actualización y un refuerzo de nuestras políticas organizativas y nuestras pautas de actuación con el objetivo de garantizar la mejora de nuestra capacidad de incidencia en el conjunto de las empresas de nuestros sectores y, por tanto, en las relaciones laborales de nuestro ámbito.
- 346 Una Federación de Industria más fuerte es la mejor garantía para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de los sectores industriales que organizamos. Aumentar nuestra fortaleza pasa por incrementar nuestra capacidad de elaboración y propuesta pero, sobre todo, pasa por aumentar nuestra presencia y organización en las empresas, así como por incrementar nuestras tasas de afiliación y representación.
- 347 Ser cada día más fuertes mantiene como único criterio poder ser cada vez más útiles, con y para las personas que organizamos y representamos. Y cuanto más útiles seamos, más posibilidades tenemos de seguir ampliando la afiliación y fortalecer la organización, incrementando de tal modo nuestra capacidad de intervención e influencia.

348 Esto se concreta en que la Federación de Industria, en nuestra acción sindical cotidiana, debemos atender cerca de 176.000 centros de trabajo, lo que supone, aproximadamente, 1.350.000 trabajadores y trabajadoras. En cuanto a los índices de representación en nuestros sectores, a fecha de 1 de junio de 2012, de un total de 42.458 delegados y delegadas, 17.725 corresponden a la Federación de Industria (41,7%), con una diferencia respecto a MCA-UGT de 2.267 delegados y delegadas.

## Objetivos y propuestas

### 6.1. El sindicato en la empresa

349 Tal y como decíamos en la introducción, para la Federación de Industria el desarrollo de la estrategia confederal referente al sindicato de proximidad se concreta en la acción sindical en la empresa. El sindicato en la empresa significa la atención a la afiliación, a los delegados y delegadas y al conjunto de trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores.

350 Nuestra política organizativa tiene como fundamento la presencia organizada y permanente del sindicato en la empresa y en el centro de trabajo, a través de la sección sindical y los equipos de atención a la pyme, como instancias sindicales de referencia y núcleo básico desde el cual se pueda garantizar la plena participación e incorporación de las personas afiliadas, el desarrollo de la política federal y el ejercicio y la ampliación de los derechos del sindicato. La sección sindical sitúa y representa el punto de referencia más inmediato y fundamental del sindicato, ante los trabajadores y las trabajadoras susceptibles de apoyar nuestras propuestas, votar nuestras candidaturas y tomar la decisión de afiliarse.

351 Esta concepción hace que debamos desarrollar e implementar políticas concretas de desarrollo organizativo, que permitan hacer de esa realidad una práctica habitual en todas las empresas. La sección sindical es, también, el punto desde el cual se generan derechos sindicales. La horas sindicales representan un importantísimo instrumento para el desarrollo de la actividad sindical, ya no solo en la empresa, sino en toda la estructura sindical. La importancia de este instrumento y la necesidad de que se ejercite en base a los objetivos y criterios que establece el sindicato, obliga a poner en marcha acciones y medidas que garanticen una planificación de la actividad de la sección sindical, coherente con los presupuestos básicos y la política del sindicato, su inclusión en los programas de trabajo de las organizaciones federativas y una adecuada gestión y utilización de los derechos sindicales, siendo una de ellas su participación en los equipos de las pymes.

352 En este sentido, no se puede dejar pasar por alto nuestra responsabilidad y la necesidad de atención sindical especial a las contratadas y subcontratadas, que comparten su trabajo -en muchas ocasiones, en el mismo centro- con las empresas principales. La necesidad de implicación de las secciones sindicales de estas empresas resulta crucial para fomentar la organización y la acción sindical en las contratadas y subcontratadas, fomentando con ello la afiliación y la representación sindical en las mismas y, por tanto, contribuyendo directamente al fortalecimiento del sindicato en su conjunto.

353 Somos conscientes de que la realidad productiva de nuestros sectores se encuentra mayoritariamente poblada de empresas pequeñas y medianas (pymes), que constituyen la realidad laboral de una proporción mayoritaria de los trabajadores y las trabajadoras. Esto hace de **la sindicalización de la pyme**

uno de los ejes prioritarios de nuestra política organizativa. En este aspecto, cobra especial importancia el trabajo a desarrollar en la micropyme.

- 354 Afrontar, con ciertas garantías de éxito, una realidad tan extensa y compleja como es esta, precisa disponer, en primera instancia, de equipos de atención sindical -en cantidad y cualificación suficientes- para el desarrollo regular de la actividad y la organización sindical en este tipo de empresas. Equipos sindicalizados de atención, que desarrollen su actividad sindical desde un concepto integral de la misma: la atención electoral, laboral y sindical a nuestros representantes y personas afiliadas y, en general, a los trabajadores y trabajadoras de estas empresas, con el objetivo de la afiliación, como resultado de nuestra intervención.
- 355 Y estos objetivos -como concepto integral de sindicalización de la pyme- requieren potenciar y reforzar la capacidad organizativa y de trabajo sindical de las estructuras sindicales más próximas (sindicatos provinciales y comarcales, especialmente), con objeto de garantizar la presencia, cercanía y utilidad del sindicato en estos centros de trabajo.
- 356 Un trabajo eficaz con respecto a la pequeña y mediana empresa demanda establecer mecanismos de evaluación, y para ello, durante el próximo mandato, se realizará un análisis de los recursos humanos y económicos que las distintas organizaciones dedican a los equipos de atención. Con este fin, se establecerán unos ratios en función de los siguientes parámetros: número de delegados y delegadas, afiliación y trabajadores y trabajadoras atendidos en cada ámbito, así como el grado de dispersión territorial, todo ello encaminado a la futura homogenización de los recursos que esta organización tiene en el conjunto del país.
- 357 La composición del tejido industrial de la Federación de Industria tiene un fuerte componente en **las empresas multinacionales** instaladas en nuestro país. No podemos ignorar el hecho de que los grupos industriales y las empresas multicentros son realidades productivas y empresariales fundamentales en la realidad sectorial de nuestro ámbito sindical de acción y organización. Ámbitos sindicales ante los que debemos aportar métodos organizativos flexibles, diversos y adaptados a la realidad de cada grupo industrial, incluyendo los necesarios mecanismos de coordinación entre las secciones sindicales de las empresas que forman parte de ellos y las federaciones de nacionalidad o región de cada uno de sus ámbitos, garantizando la acción homogénea y protagonista de la Federación.

## 6.2. Afiliación

- 358 Incrementar nuestros niveles de afiliación es un objetivo estratégico para la Federación de Industria de CCOO. Más afiliación garantiza una mayor capacidad de organización en la medida en que tenemos a un número más importante de trabajadores y trabajadoras identificados con el proyecto que representa la Federación de Industria, así como una mayor autonomía económica (a mayor afiliación mayores ingresos).
- 359 Hoy, los factores fundamentales que propician la afiliación son la identidad (las personas tienen en cuenta cuáles son nuestros presupuestos ideológicos, nuestras propuestas y nuestra forma de actuar) y la utilidad, entendida como la garantía de atención a los problemas cotidianos que tienen en el centro de trabajo, complementada con la imagen que traslademos a nivel general y la calidad de los servicios que ofrecemos, especialmente los jurídicos.

- 360 Mantener e incrementar la afiliación requiere impulsar un trabajo activo: la afiliación debe ser una tarea prioritaria para el conjunto de la estructura, entre ellos los delegados, delegadas y cuadros sindicales de nuestra organización. Es evidente que hay un porcentaje considerable de personas sin afiliar, y por tanto, un campo sobre el que podemos trabajar.
- 361 La afiliación de los delegados y delegadas elegidos en nuestras candidaturas debe ser un objetivo prioritario, tanto por el número que suponen, como por el hecho de que deben ser los primeros agentes en el desarrollo de nuestra acción sindical en los centros de trabajo.
- 362 ■ Elaboración del mapa de afiliación de la Federación desagregado por sectores, provincias/comarcas, nacionalidad o región, tipos de empresa, colectivos específicos (jóvenes, mujeres, inmigrantes, técnicos y profesionales), como punto de partida para fijar el trabajo afiliativo.
- 363 ■ Promover la afiliación y ampliar nuestra representación y organización requiere basar el trabajo sindical sobre tres ejes esenciales: proximidad y presencia en los centros de trabajo; motivación de los trabajadores y trabajadoras, a través de la información y las propuestas del sindicato y plena participación de las personas afiliadas en la actividad regular del sindicato y en la toma de decisiones.
- 364 ■ Convertir el resultado electoral en desarrollo afiliativo y, por lo tanto, considerar las elecciones sindicales como un instrumento para consolidar y desarrollar la organización.
- 365 ■ Vincular la afiliación a todas las actividades de la organización, desarrollando sistemas de planificación del trabajo de afiliación que establezcan prioridades y asignen los recursos necesarios (humanos y materiales) y, para ello, generalizar la responsabilidad política de afiliación en todos los ámbitos; diseñando de manera homogénea los procedimientos del trabajo afiliativo, facilitando el conocimiento de la organización a las personas que toman la decisión de afiliarse, prestando una especial atención a las bajas y situando la rotación afiliativa como un problema de resolución prioritaria.
- 366 ■ Desarrollar sistemas de participación, comunicación, atención e información específicamente dirigidos a las personas afiliadas, de manera que contribuyamos a reforzar su vínculo con la organización; establecer los derechos de atención mínima que debe tener cualquier persona afiliada, con independencia de la organización en la que esté adscrita y facilitando su participación en los procesos de negociación colectiva de su ámbito laboral: elaboración de la plataforma reivindicativa, seguimiento de la negociación y toma de decisiones en relación con la firma de los acuerdos.
- 367 Cada actividad federal, cada convenio colectivo, cada conflicto, debe llevar aparejado un programa de trabajo para incrementar la afiliación.
- 368 Disponer de herramientas federales (formación de personas dedicadas a este fin, documentación de soporte, utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación) que no solo faciliten el desarrollo de la actividad, sino que también permitan que se desarrolle a partir del proyecto federal.
- 369 Llevar la información de la Federación a través de Internet para que cualquier afiliado y afiliada pueda acceder a las noticias y propuestas de nuestra organización, así como a conocimientos básicos de carácter laboral y sindical.

370 Por último, marcarnos como objetivo el aproximar el número de personas afiliadas al número de votos obtenidos en las candidaturas de CCOO.

### **6.3. Elecciones sindicales: instrumento básico de representación y legitimidad**

371 La Federación de Industria de CCOO ha revalidado nuevamente la mayoría en el último proceso electoral manteniendo la condición de primer sindicato en los sectores que representamos. No obstante, no podemos considerar las elecciones sindicales únicamente como un sistema de evaluación de nuestra representatividad con otras fuerzas sindicales cada cuatro años.

372 El trabajo electoral ha de considerarse como un vehículo para acceder al máximo número de empresas, y como la continuación de un trabajo permanente del conjunto de nuestra organización.

373 La mejor garantía para obtener unos buenos resultados no es el desarrollo de un trabajo intenso cada cuatro años, sino que es una presencia permanente, la atención y resolución de los problemas que se plantean, desde la negociación colectiva hasta los derivados del mantenimiento de la actividad en la empresa y en el empleo.

374 Los delegados y delegadas elegidos en las candidaturas por nuestro sindicato deben ser el primer eslabón de conexión entre los trabajadores y trabajadoras y la Federación de Industria, especialmente en aquellas empresas (pymes) donde la necesidad de atención y asesoramiento del sindicato es más necesario por las condiciones de trabajo establecidas en las mismas.

375 Cada estructura de la Federación de Industria elaborará:

376 ■ Un mapa de las empresas en las que no tenemos representación sindical.

377 ■ Un plan anual estableciendo el calendario de visitas a las empresas.

378 ■ Un programa de trabajo que establezca los criterios de actuación que nos permitan asegurar la presentación de candidaturas como paso previo a la promoción de elecciones sindicales.

379 ■ Un plan de formación sindical, encaminado a capacitar a los delegados y delegadas en todas aquellas materias necesarias para el ejercicio de sus funciones, incluyendo los valores del sindicato.

380 En resumen, el trabajo de extensión y preparación de las elecciones sindicales ha de ser una parte fundamental y permanente de nuestro desarrollo organizativo.

### **6.4. Formación sindical**

#### **Análisis de situación**

381 La formación sindical es un instrumento orientado a facilitar el aprendizaje de competencias para el

ejercicio de las diversas funciones y labores que implica la representación de los trabajadores y trabajadoras; competencias relativas tanto a la organización como a las personas que la integramos.

- 382 El conjunto de acciones formativas que la Federación viene desarrollando se dirigen, diferenciadamente, a delegados y delegadas y a las personas que integran las diferentes estructuras de dirección; comúnmente denominadas “formación de delegados” y “formación de cuadros”. El acuerdo confederal existente deposita la competencia de la formación sindical básica de delegados en las organizaciones territoriales (con participación federal en cada ámbito territorial para la programación de las actividades) y la específica de delegados y delegadas, y la de estructuras de dirección, a cada una de las federaciones.
- 383 El grueso de estas actividades formativas se instrumentan sobre planes de formación intersectoriales subvencionados. Así, la Federación cubre sus necesidades formativas para delegados sindicales en el marco de planes territoriales en cada comunidad autónoma; complementado por las actuaciones que programamos con cargo al Plan Intersectorial Confederal.
- 384 Esta red de subvenciones finalistas ha venido suponiendo un recurso clave para el desarrollo de la formación sindical federal, amortiguando buena parte de los costes económicos asociados a las diferentes programaciones dirigidas a delegados y a dirigentes sindicales. Aún así, la Federación viene invirtiendo recursos adicionales a esas subvenciones en varias de las programaciones, especialmente las referidas a cuadros y estructuras de dirección sindical. Este hecho pone de manifiesto el compromiso de la Federación de Industria con la formación sindical más allá de las posibilidades de mantener o no las subvenciones finalistas. En un momento como el actual, este compromiso debe ser reforzado porque es una apuesta estratégica por la cualificación colectiva del sindicato.
- 385 Las necesidades de fortalecimiento del sindicato, la diversidad y complejidad de los sectores que incluye la Federación de Industria, el desafío por incrementar nuestra capacidad de elaboración de propuestas y la sindicalización de la representación en la empresa, unidos a la mejora de nuestras comunicaciones y la utilización de recursos que especificamos en estos textos congresuales, marcan la pertinencia y la necesidad de concretar unos nuevos objetivos y medidas concretas que adecuen la formación sindical a los criterios de la política sindical federal y confederal.

## Objetivos y propuestas

- 386 La formación sindical debe ser una actividad programada, incardinada en los planes de trabajo de los órganos de dirección y gestión de las estructuras federales. Cada una de las federaciones territoriales de industria acordarán con las confederaciones o uniones las actividades de detección de necesidades y desarrollo de las acciones formativas para los delegados y delegadas sindicales, a partir de los planes de trabajo de las secretarías responsables de elecciones sindicales, asistencia a la pyme, organización de la acción sindical, etc.
- 387 La formación sindical no debe limitarse exclusivamente a la “cualificación técnica” de las personas a las que se dirige. Desde la Federación de Industria nos marcamos como objetivo incorporar a los planes formativos que desarrollemos unos módulos con contenidos específicos sobre el conocimiento de la

historia y los valores de nuestro sindicato. Esto debe permitir una mayor identificación del conjunto de delegados y delegadas sindicales con los planteamientos que realizamos.

- 388 Estas actuaciones deben coordinarse en el global federal, con objeto de facilitar el traspaso de experiencias y permitir acceder planificadamente a los potenciales recursos confederales, complementarios a las acciones consensuadas en cada ámbito territorial.
- 389 En conexión con el plan confederal de formación de cuadros, la comisión ejecutiva federal elaborará, en coordinación con las federaciones territoriales, un plan federal temporalizado con la identificación de necesidades, prioridad por tipo de acciones y colectivos y la identificación concreta de los recursos requeridos y sus fuentes de financiación.
- 390 En este plan federal de formación sindical se atenderá específicamente a la configuración de acciones de formación de formadores federales, para lograr la creación de un grupo de recursos docentes constituido por sindicalistas de la propia Federación de Industria, a partir de la experiencia confederal comprometida en esta materia.

## **7. UN NUEVO MODELO ORGANIZATIVO PARA EL FUTURO**

- 391 Desde el II Congreso Confederal venimos planteando la necesidad de abordar un nuevo modelo organizativo. Por diferentes razones (crisis internas, situación general...) no ha sido posible. Sin embargo, esto no quiere decir que no se haya desarrollado un modelo organizativo en muchos casos debido a la iniciativa de cada una de las organizaciones.
- 392 En la situación actual, y ante la necesidad de adaptar el sindicato a la situación económica que tenemos, debemos empezar a replantearnos todos los elementos que conforman este modelo.
- 393 Necesitamos revisar nuestras estructuras, el tipo de órganos de dirección del que nos hemos dotado, e incluso, la forma en la que organizamos y desarrollamos nuestros procesos congresuales.
- 394 Si partimos de la necesidad de un modelo productivo enfocado a la nueva realidad sectorial y a la situación económica, debemos aprovechar el proceso congresual para adaptar la estructura federativa del sindicato a las necesidades de responder a estos retos, significando esto la creación de un mapa federativo que se adapte a estas necesidades.

### **7.1. Órganos de dirección de la Federación de Industria de CCOO**

- 395 Al igual que las estructuras obedecen a un proceso de expansión del sindicato en una etapa de crecimiento, los órganos de dirección se han ido configurando en base a diferentes criterios que hoy pueden estar superados.
- 396 Manteniendo el principio del respeto a las diferentes opciones que pudieran concurrir en un congreso, el momento actual exige una simplificación de los órganos de dirección.

- 397 Y esto, no solo desde el punto de vista del número de miembros en cada uno de ellos, sino también de las funciones a desarrollar, para evitar duplicidades innecesarias, y con el objetivo de especializar las tareas de cada órgano de dirección en función de las competencias que establecen nuestros propios estatutos.
- 398 Si comparamos la composición de nuestros órganos de dirección con la de otros sindicatos de nuestro entorno europeo, observamos que son muy amplios y no siempre responden de la manera más efectiva a las tareas que tienen que desarrollar.
- 399 La reducción de miembros de los órganos de dirección no debe implicar una menor garantía en el desarrollo de los elementos centrales del trabajo sindical. La acción sindical, el desarrollo organizativo, las estrategias industriales y una mayor presencia en las empresas, son objetivos ineludibles en cualquier caso.
- 400 Así mismo, es conveniente determinar una “estructura base” de secretarías en el ámbito de la federación que oriente la configuración de secretarías fundamentales para el desarrollo de las tareas en cada ámbito, pero que al mismo tiempo evite la reproducción mimética en las distintas estructuras en las que determinadas secretarías no tienen suficiente contenido.
- 401 Unos órganos de dirección más reducidos no deben suponer una menor conexión de los mismos con las empresas. Al contrario, la reducción de miembros en los órganos de dirección debe tener como principal objetivo reorientar los recursos a la atención y fortalecimiento de la acción sindical en la empresa.

## Objetivos y propuestas

- 402 La Federación de Industria apuesta por la definición de un mapa federativo de la Confederación Sindical de CCOO que responda a la transformación de los diferentes sectores productivos y que permita la resolución de los conflictos fronterizos en los campos de la negociación colectiva, la afiliación y la representación.
- 403 El objetivo es establecer un modelo de órganos de dirección con una menor dimensión, más eficaz y más participativo, que fortalezca la federalidad.
- 404 Los órganos de dirección federal, según establecen los estatutos de la Federación de Industria de CCOO, son cuatro: el congreso federal, el consejo federal (como máximo órgano de dirección entre congresos), el comité federal (como órgano de dirección que garantiza la participación de las federaciones de nacionalidad o región en la toma de decisión y la definición de las estrategias federales) y la comisión ejecutiva federal.
- 405 Es conveniente determinar un número mínimo y máximo de personas que compongan los órganos de dirección, diferenciando lo que son estructuras organizativas de lo que son estructuras funcionales. Para ello, uno de los factores a tener en cuenta será el número de afiliados y trabajadores del sector o territorio.

- 406 Todas las organizaciones federales asumen el compromiso en sus respectivos congresos de actuar en base a lo especificado anteriormente, y para ello, tendrán en cuenta los siguientes criterios:
- 407 ■ En el caso de los sindicatos provinciales, comarcales e insulares, la federación de nacionalidad o región correspondiente establecerá el número de miembros de los órganos de dirección garantizando un funcionamiento adecuado de los mismos.
- 408 ■ Para las federaciones de nacionalidad o región se establece como objetivo que el número de miembros de las comisiones ejecutivas se fijará entre un mínimo de cinco y un máximo de 15, así como un máximo de 90 miembros para sus respectivos consejos.
- 409 ■ Como referencia, la propuesta orientativa a trasladar al congreso federal será de un consejo federal constituido por alrededor de 90 miembros y una comisión ejecutiva federal compuesta por 17 personas.

## 8. EL MODELO ORGANIZATIVO DE LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

### Análisis de situación

- 410 La Federación de Industria es una organización sólidamente articulada y cohesionada en sus federaciones de nacionalidad o región y con un profundo anclaje sindical en el centro de trabajo y en el sector, como espacios donde esencialmente se dirime el conflicto capital-trabajo y, por tanto, donde preferentemente debe cimentarse la organización de la acción sindical. Una federación fuertemente cohesionada en la toma de decisiones y en la gestión de sus recursos, con capacidad y autonomía suficiente para ejercer y desarrollar plenamente su política y proyecto sindical, en todos sus ámbitos de competencia.
- 411 Nuestro objetivo en este congreso -haciendo una organización más eficiente, para una acción sindical más eficaz en los sectores industriales- es una apuesta por un proyecto federal sólido que pretende contribuir al fortalecimiento del sindicalismo confederal de Comisiones Obreras, incidiendo por tanto en la mejora de las condiciones laborales y sociales de la clase trabajadora y de la sociedad en su conjunto.
- 412 Nuestro proyecto federal responde, asimismo, a la necesidad de articular propuestas sindicales de índole organizativa, relacionadas con la política industrial y los procesos de negociación en el ámbito de los grupos industriales, empresas multinacionales, empresas intercentros y pymes. El objetivo es poder equiparar la estrategia sindical coordinada en el mismo nivel de quienes tienen, como denominador común, la unidad de criterio de la gestión empresarial.
- 413 Potenciar la Federación de Industria favorece la capacidad de articular sindicalmente la diversidad sectorial y empresarial que conforma la realidad industrial. El objetivo es recomponer y cohesionar la fragmentación laboral que genera el modelo descentralizado de organización industrial y empresarial. La coordinación de propuestas y alternativas sindicales contribuirá a fomentar el cambio de modelo productivo y un desarrollo industrial sostenible como elemento insustituible del progreso económico y social en nuestro país.

414 Esa es la respuesta más adecuada a la realidad industrial y a la diversidad y complementariedad de los sectores y empresas que la componen. La diversidad que supone la realidad industrial, lejos de constituir un riesgo, se convierte en una oportunidad para elaborar e implementar políticas de desarrollo federal y de coordinación sindical, en un mapa que dibuja una extensa pluralidad de realidades sectoriales y empresariales: desde grandes empresas multinacionales, hasta pequeños centros o empresas familiares; desde empresas con un único centro de trabajo hasta empresas divididas en multitud de microcentros; desde sectores típicamente manufactureros e intensivos en mano de obra, hasta industrias de proceso e intensivas en capital; y desde sectores industriales adaptados a la internacionalización y globalización de los mercados, hasta sectores en proceso de costosa adaptación.

## Objetivos y propuestas

- 415 Las federaciones de nacionalidad o región que conforman la Federación de Industria, plenamente partícipes de las políticas federales, son las estructuras organizativas que garantizan la coherencia de todo este proyecto sindical; ya que ellas son quienes tienen la responsabilidad de la efectiva aplicación de estas políticas en los centros de trabajo. Para ello, será necesario asegurar la plena asunción de sus competencias en los aspectos referidos a la negociación colectiva, la política industrial, la formación y la salud laboral, las políticas de igualdad, el desarrollo de las secciones sindicales, etc., con plena capacidad para organizar sus ámbitos de responsabilidad a partir de los requerimientos de la realidad industrial en la que operan: concentración industrial, tamaño de las empresas y realidades productivas y laborales.
- 416 Sindicato provincial, comarcal e insular: desarrollar la acción sindical en la empresa requiere una estructura o un modelo organizativo federal que sea capaz de abordar la problemática en sus diferentes vertientes y atendiendo a los diversos ámbitos.
- 417 El sindicato provincial o comarcal es una pieza clave en la estructura organizativa de la Federación de Industria. Dadas las diferentes realidades que persisten o perviven dentro de nuestra propia federación, posiblemente no sea adecuado establecer una única fórmula para determinar dónde se mantienen o no los mismos.
- 418 El número de afiliados, así como el de trabajadores y trabajadoras presentes en el ámbito provincial, comarcal o insular, debe ser un elemento a tener en cuenta a la hora de determinar el mantenimiento o no de los órganos de dirección a este nivel.
- 419 En cualquier caso, será competencia de la federación de nacionalidad o región correspondiente, de acuerdo con la federación estatal, establecer la estructura más adecuada en función de las circunstancias concretas en ese ámbito. Para ello se tendrá en cuenta la opinión y compromiso de las secciones sindicales y la afiliación del mismo.
- 420 El trabajo de atención y sindicalización de la pyme debe responder a una actividad programada y continuada, a fin de aportar una mayor seguridad a estos colectivos que, por sus condiciones, están en una situación de mayor desprotección, y una comunicación y relación más estable con el sindicato.
- 421 La responsabilidad federal comprometida con las personas que trabajan en la pyme procede de la fuente de derechos más importante para ellas, el convenio sectorial, lo que supone asumir, además de su negociación, la garantía de su cumplimiento.

- 422 Una mayor atención sindical, que llegue a todos los centros de trabajo y pequeñas empresas, requiere continuar desarrollando iniciativas concretas en la negociación colectiva, como acumulación de horas sindicales y competencias de intervención directa del sindicato en la empresa.
- 423 De manera permanente debemos actualizar el mapa de responsabilidad federal, en el que se refleje de forma diversificada para cada federación de nacionalidad o región el número de centros de trabajo, la representación sindical, la disposición y estabilidad de los recursos humanos y financieros, incluyendo la correcta gestión de las horas sindicales.
- 424 Este mapa de responsabilidad actualizado debe ser la base para la elaboración de planes anuales de trabajo que concreten los objetivos y recursos a utilizar con el fin de garantizar una estructura de equipos de atención sindical capaz de desarrollar una acción sindical permanente. Las tareas de extensión deben asegurar como mínimo el traslado de la información sobre los convenios colectivos, calendarios, derechos laborales, legislación, asesoramiento, prevención de riesgos laborales, políticas de igualdad y desarrollo afiliativo.
- 425 Para asegurar el conocimiento sobre las decisiones y estrategias federales, cada estructura federal deberá garantizar la adecuada vinculación de los equipos de atención con los órganos de dirección de su ámbito.
- 426 El trabajo de los equipos de atención asegura un primer nivel de contacto con los delegados y delegadas y trabajadores y trabajadoras de la pequeña empresa. Para vincular de manera más efectiva a los delegados y delegadas, deberá planificarse la realización de asambleas periódicas con el objetivo de trasladar la información sobre los problemas de carácter sectorial que les afecten, así como propiciar una mayor vinculación de los mismos con el sindicato.
- 427 La sección sindical es una de las estructuras base de la Federación de Industria. Es el primer eslabón para garantizar una presencia permanente del sindicato en la empresa. La sección sindical asegura la actividad sindical en la misma, refuerza el discurso general del sindicato y fortalece la relación de la Federación de Industria de CCOO con la afiliación y los trabajadores y trabajadoras.
- 428 Conseguir el objetivo de ser más sindicato en la empresa, exige continuar con la tarea de constitución de las secciones sindicales en todas las empresas con, al menos, 25 personas afiliadas, facilitando la máxima participación.
- 429 Sindicalizar las relaciones laborales demanda continuar con nuestra apuesta de incluir, entre las prioridades de la política reivindicativa, recursos sindicales (delegados y delegadas del sindicato con crédito horario y acumulación del mismo) y, de manera relevante, los derechos de intervención y participación directa de la sección sindical en cuantas negociaciones se produzcan en la empresa.
- 430 De manera conjunta con las estructuras federativas correspondiente a su ámbito, las secciones sindicales elaborarán anualmente planes de trabajo que incorporen objetivos afiliativos y sistemas de participación de las personas afiliadas, objetivos relacionados con el efectivo ejercicio de los derechos sindicales orientando parte de ellos a su participación en los equipos de las pymes y, en caso de existir contratadas o subcontratadas, mecanismos de coordinación y asesoramiento sindical debidamente articulados con las estructuras sindicales correspondientes a esas empresas.

- 431 La Federación de Industria promoverá en su ámbito y, correspondientemente, en el de las federaciones de nacionalidad o región, sindicatos provinciales, sindicatos comarcales o insulares, espacios de participación mediante reuniones y/o encuentros de las secciones sindicales constituidas que respondan a cómo aplicar la política federal en la empresa.
- 432 En los grupos de empresas, secciones sindicales intercentros e interempresas, diseñar e implantar sistemas de comunicación que garanticen similares niveles de información sobre la actividad sindical y sobre cuantas cuestiones sean de interés para los afiliados y afiliadas, en todas las empresas y centros de trabajo.
- 433 Establecer mecanismos para asegurar la atención de todas las personas afiliadas, con independencia del centro de trabajo en el que se ubiquen, garantizando la participación del conjunto de la afiliación en los procesos sindicales que les afecten.
- 434 Desde la ejecutiva federal se garantizará la coordinación efectiva con las distintas organizaciones federales territoriales en las que se encuentran los centros de trabajo del grupo industrial, a fin de garantizar la necesaria implicación en el desarrollo del conjunto de estrategias federales.

## 9. COMUNICACIÓN

### Análisis de situación

- 435 Es objetivo de la Federación de Industria de CCOO seguir situando a la industria en el lugar que le corresponde, porque la industria no será el pilar de la economía si la sociedad y el conjunto de las administraciones no entienden que sin ella, sin sus empresas y sin sus trabajadores y trabajadoras, no hay futuro.
- 436 Un reto fundamental del proyecto de la Federación es dotarnos de una plataforma de comunicación, potente y completa, con el objetivo de adecuar y potenciar nuestros canales de información sindical, tanto hacia el interno de la organización (personas afiliadas, secciones sindicales, estructuras federativas y, por extensión, a los trabajadores y trabajadoras de la industria) como hacia el exterior (patronales, Gobierno central y de las comunidades autónomas, medios de comunicación, y la sociedad en su conjunto).

### Objetivos y propuestas

- 437 Nuestra política de comunicación tiene como objetivo preferente aproximar la política y la acción sindical de la Federación de Industria a nuestros afiliados y afiliadas, a los delegados y delegadas de nuestras candidaturas, a nuestras secciones sindicales y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de los sectores industriales. De igual modo, debemos utilizar las posibilidades que ofrecen los actuales medios de comunicación como elemento de opinión o de presión frente a las patronales o las administraciones públicas; rentabilizando la presencia de la Federación en los medios de comunicación; adaptando las áreas de comunicación de las federaciones de nacionalidad o región al nuevo escenario

multimedia para difundir las propuestas sindicales y sirviendo de vehículo para el intercambio de experiencias y como factor de cohesión de la actividad sindical de toda la Federación.

- 438 Uno de los principales retos de la política de comunicación de la Federación de Industria es llegar con la información al importante número de personas afiliadas a nuestra organización. La eficacia de nuestra política de comunicación viene determinada por la calidad de los contenidos, por la facilidad para acceder a la misma, así como por el grado de comprensión.
- 439 No obstante, en ocasiones las personas afiliadas reciben la información desde las diferentes organizaciones que componen nuestra confederación y en multitud de ocasiones estas informaciones se refieren a los mismos temas.
- 440 En este sentido, nos marcamos como objetivo trabajar coordinadamente con la Confederación, con las federaciones y con las uniones territoriales para racionalizar los envíos de información y evitar una posible saturación de las personas que la reciben.
- 441 La comunicación es un instrumento fundamental para asegurar no solo el conocimiento de las actuaciones que desarrollamos, sino también, para asegurar la participación de la afiliación en la elaboración de nuestras propuestas y en el seguimiento de las iniciativas, especialmente en los procesos de negociación y de movilización.
- 442 Para una mejor comprensión por parte de los trabajadores y trabajadoras de nuestras actuaciones, es imprescindible tener una afiliación bien informada que se sienta participe de las decisiones que adoptamos.
- 443 En el contexto actual, donde la ideología es la base para la determinación de las políticas que se aplican, apoyadas por una fuerte campaña mediática, la comunicación como herramienta para la información y la formación del pensamiento sindical e ideológico es clave.
- 444 Frente a las campañas desarrolladas por diversos medios de comunicación que tienen como objetivo cuestionar la utilidad y la función del sindicato, debemos continuar desarrollando iniciativas como las que hemos puesto en marcha desde la Federación de Industria, desmontando “los argumentos” referentes a nuestro papel en el ámbito laboral y social y también los relativos a nuestra financiación. La campaña de explicación iniciada con “Mentiras (y verdades) sobre los sindicatos” y con “Las cuentas claras”, es una muestra de nuestro compromiso por difundir una información veraz y por profundizar en la política de información y transparencia respecto a nuestro propio funcionamiento. La Federación de Industria publicará periódicamente una información que detalle la gestión de nuestros recursos económicos.
- 445 En una organización como la nuestra, contrariamente a lo que algunas personas tradicionalmente han afirmado, el poder reside no tanto en la “reserva de la información”, como en la socialización de la información.
- 446 Una buena política de comunicación es la primera condición para incrementar la capacidad de movilización. En una sociedad como la actual, los nuevos canales de comunicación (correo electrónico, redes sociales, páginas web, televisión on line, publicaciones, producciones multimedia, videoconferencias,

etc.) se presentan como las vías para transmitir la información, pero la política de comunicación más eficaz es la que se realiza a través del contacto directo con los trabajadores y trabajadoras en las empresas. Las notas informativas, las asambleas y nuestra presencia continua en los centros de trabajo, constituyen hoy día la principal vía para garantizar la transmisión directa de la información y de nuestras propuestas al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

- 447 No obstante, nuestra política de comunicación también debe tener como objetivo prioritario la mejora de la información que dirigimos al exterior respecto a nuestras actuaciones y propuestas. En este sentido, cobra especial importancia la relación con los medios de comunicación de masas. Para ello, debemos mejorar nuestra relación con los mismos a fin de garantizar el máximo de difusión posible de nuestras actuaciones, movilizaciones, campañas y propuestas.
- 448 Se establecerán los mecanismos de evaluación necesarios para valorar el grado de eficacia de los medios y políticas de comunicación de la Federación de Industria, teniendo en cuenta el número de personas y empresas a las que llegamos, así como la calidad y facilidad de comprensión de la misma. Esta evaluación se realizará periódicamente al objeto de adoptar las medidas que permitan su mejora.

## 10. MEJORA EN LA UTILIZACIÓN DE NUESTROS RECURSOS

### Análisis de situación

- 449 El escenario económico del conjunto de la Federación durante el periodo trascurrido en este último mandato (2009-2012) ha cambiado radicalmente. Iniciamos el periodo con el ejercicio 2009, que supuso la culminación de un periodo de constante crecimiento en prácticamente todos los capítulos de nuestros ingresos, que permitieron asumir sin problemas los gastos estructurales y de actividad resultante de las decisiones adoptadas en el proceso congresual a seguir disponiendo, globalmente, de un significativo superávit en nuestras cuentas anuales.
- 450 Por el contrario, cerramos el mandato con un ejercicio 2012 donde, a pesar del importante recorte aprobado en el presupuesto en nuestros gastos de actividad y estructura, volveremos a registrar por tercer año consecutivo un importante déficit. Esto es consecuencia, por un lado, de la práctica congelación o disminución de los ingresos de cotización (pues los incrementos de la cuota no compensan la caída de cotizaciones) y, por otro, por las transferencias internas, fundamentalmente las confederales, las cuáles han caído más del 40%, con el añadido de una drástica reducción de las subvenciones oficiales para actividades finalistas, cuya tendencia es a desaparecer o que queden en un volumen y condiciones que sean prácticamente inviables.
- 451 El contexto y la raíz de las causas que nos han llevado a esta situación, profundidad y persistencia de la crisis económica, pertinaz campaña de ataque al movimiento sindical, quiebra del modelo de relaciones laborales construido desde la transición democrática, etc., han sido profunda y ampliamente analizados y explicados en numerosos documentos, incluidos los que estamos debatiendo en este proceso congresual, por lo que no cabe reiterarlo de nuevo en este apartado.
- 452 Pero sí debemos describir que el escenario esperable de recursos disponibles para el conjunto de la federación en este próximo mandato congresual, apunta a que se limitarán casi exclusivamente a los

ingresos de cotización, los derechos por garantías sindicales y la facturación por asesoramiento sindical o jurídico a las personas no afiliadas.

- 453 Esta situación debe ser muy tenida en cuenta a la hora de proponer la composición de los órganos de dirección en todas y cada una de las estructuras de nuestra federación. Las frases, muchas veces retóricas, de “mejorar la utilización de nuestros recursos” o “gestionar con eficacia”, cobrarán una indudable relevancia y nos obliga a tomar decisiones difíciles y duras.
- 454 En el aspecto de gestión económica hemos seguido mejorando sustancialmente. A día de hoy tenemos un control bastante exhaustivo, con todos los registros contables correspondientes, de los movimientos económicos realizados por todas y cada una de nuestras estructuras federadas, donde solamente falta en la contabilidad federal, una vez más, el registro contable pormenorizado de los movimientos de las grandes secciones sindicales que disponen de recursos propios y cuentas bancarias a su disposición con el CIF federal.
- 455 Por el contrario, en la gestión de recursos humanos, prácticamente no se ha variado nada, pese a nuestra reiterada insistencia en la necesidad de establecer a nivel confederal orientaciones y criterios que encauzaran mínimamente la dispersión de condiciones laborales establecidas en los 18 convenios o acuerdos laborales, que se corresponden con cada organización territorial, más el de la propia ejecutiva confederal. solo en la última fase del mandato se plantea la intención de abordarlo en el documento “Plan de Optimización de los Recursos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras”, aprobado por el consejo confederal.
- 456 Hemos implantado el nuevo plan contable confederal de CCOO que aprobó el consejo confederal, adaptando la parte específica derivada de nuestra singularidad como organización, del plan general de contabilidad aprobado por el Gobierno por RD 1514/2007. También se ha adaptado e implantado el manual de procedimiento confederal y homogenizado nuestros gastos de viaje con los propuestos confederalmente.
- 457 Nuestras cuentas han sido sometidas anualmente al dictamen de auditores externos, cuyos informes han sido siempre positivos con las únicas salvedades que se derivan de la incertidumbre de las liquidaciones definitivas, que puedan resultar de las actividades finalistas subvencionadas, realizadas y justificadas, y de nuestra peculiar situación en cuanto a la valoración del uso de los inmuebles del patrimonio sindical acumulado.
- 458 Del informe sobre control interno y recomendaciones que siempre acompaña al informe de auditoría, cabe destacar la advertencia reiterada por parte de los auditores sobre la situación generada porque, en algún caso, se mantiene una doble contabilidad en diferentes CIF, rompiendo así el principio de unidad contable.
- 459 Lo que sin duda es el mayor logro de gestión de este último mandato ha sido la elaboración a partir del ejercicio 2009 del presupuesto federal consolidado, presupuesto elaborado por la secretaría federal de finanzas con la participación de todas y cada una de las federaciones de nacionalidad o región. Esta elaboración conjunta y los datos finales reflejados en el presupuesto, ha propiciado el que todas las organizaciones tomen conciencia pormenorizada de cuál es su marco financiero y el del conjunto de la Federación.

460 Otro instrumento federal que ha funcionado muy satisfactoriamente ha sido el fondo de cohesión federal, que nos ha permitido cumplir sobradamente con los compromisos confederales sobre distribución de los ingresos comunes y ejercer una solidaridad activa del conjunto federal con determinadas organizaciones, que sin esta solidaridad difícilmente podrían cumplir con el principio de que todos nuestros afiliados dispongan de una atención suficiente, independientemente de la región donde trabajan.

## Objetivos y propuestas

461 En el marco normativo interno, sigue siendo válido lo aprobado en nuestro anterior congreso, y que reflejan nuestros estatutos, en cuanto a principios generales de actuación económica y a los instrumentos de gestión federales. También consideramos vigentes los criterios de reparto del gasto que origina la actividad federal y que ya aprobamos en el congreso de Barcelona.

462 Trabajar en la línea de cerrar de manera definitiva el mapa federal de consolidación fiscal, en coherencia con lo aprobado en su momento por el consejo confederal.

463 Optimizar y potenciar al máximo nuestros recursos ordinarios que, como indicamos anteriormente, en el horizonte a corto y medio plazo, serán básica y exclusivamente los siguientes:

464 ■ Ingresos de cotización: debemos priorizar de una manera destacada la actividad de extensión, crecimiento y fidelización afiliativa, de acuerdo a lo indicado en el apartado correspondiente de este plan de acción.

465 ■ Derechos por garantías sindicales: debemos retomar de forma decidida la implicación de los compañeros y compañeras representantes legales con disponibilidades horarias, en las tareas del sindicato, es un recurso importantísimo del cual no debemos desperdiciar ni una sola hora.

466 ■ Asesoramiento sindical: potenciar y organizar adecuadamente el asesoramiento sindical. Además de ser una fuente básica de conocimiento de la realidad laboral en nuestros sectores y empresas, supone sin duda una fuente de afiliación y, si cobramos a los no afiliados, de ingresos.

467 Son recetas “archirepetidas” en el sindicato, pero es lo que tenemos, lo que nos queda, lo que depende exclusivamente de nosotros y de nuestro trabajo y lo único que puede garantizarnos la viabilidad del sindicato.

468 Tenemos que adecuar nuestros gastos de estructura a la nueva realidad financiera que tenemos, ajustando lo que sea necesario, para que los gastos fijos en estructura por federación regional o de nacionalidad dedicados a la acción sindical nunca sean superiores a los ingresos de cotización, salvo compromiso de financiación estable de una estructura superior.

469 Debemos diferenciar claramente el coste de los recursos destinados a actividades paralelas o al margen de nuestra actividad sindical ordinaria y su correspondencia con su financiación, para poder valorar claramente su rentabilidad, o si su coste compensa una posible rentabilidad en términos sindicales.

- 470 Hablar en nuestra federación de reorientar los recursos hacia el centro de trabajo suena un tanto superfluo, pues está en nuestros genes el contacto permanente con los centros de trabajo y sus representantes sindicales, y no comprendemos de qué otra forma se puede realizar la actividad sindical. Pero en cualquier caso, proponemos que para recibir cualquier tipo de ayuda o subvención de los fondos federales o confederales, se debe justificar que al menos una cantidad equivalente se ha destinado a financiar la atención directa en los centros de trabajo.
- 471 Seguir avanzando en el uso de las nuevas tecnologías, que tan buenos resultados nos están dando en este último periodo, en cuanto a economía de tiempo y sobre todo de dinero, dejando las reuniones presenciales a las estrictamente necesarias y limitadas a los recursos disponibles.
- 472 Tenemos que estar al tanto y participar de las iniciativas que tome la Confederación en el desarrollo del denominado “Plan de Optimización de los Recursos de la Confederación Sindical de CCOO”, para adoptar y poner en practica inmediatamente cualquier actuación que nos suponga un ahorro. Incidir especialmente en el cumplimiento de las actuaciones encaminadas a la gestión de los recursos humanos, donde se plantearon actuaciones largamente reclamadas por nuestra federación. En cualquier caso, dentro de la Federación de Industria se realizará un estudio de las retribuciones que vienen percibiendo los sindicalistas en las distintas organizaciones, con la finalidad de homogeneizar los criterios de retribución.

# Propuesta de modificación de estatutos

## ESTATUTOS IV CONGRESO

### Artículo 10. Afiliación internacional

En el ámbito europeo, la Federación de Industria de CCOO forma parte de los comités sindicales afiliados a la CES, que integran a los sectores productivos incluidos en su actividad:

- FEM: Federación Europea de Metalúrgicos.
- EMCEF: Federación Europea de la Química, Energía y Minería.

En el ámbito mundial, la Federación de Industria de CCOO está afiliada a:

- FITIM: Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, que representa a los trabajadores manuales y no manuales en industrias como la siderurgia, metales no ferrosos y extracción de minerales, mecánica, construcción naval, automóvil, aeroespacial y electrónica.
- ICEM: Federación internacional de los mismos sectores que la EMCEF.

La afiliación o baja de la Federación de Industria de CCOO en una organización de carácter internacional, requerirá la aprobación del congreso federal por mayoría absoluta.

### Artículo 20. Participación de la mujer

En el desarrollo de CCOO como sindicato de hombres y mujeres, la Federación de Industria

## PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

### Artículo 10. Afiliación internacional

En el ámbito europeo, la Federación de Industria de CCOO forma parte de los comités sindicales afiliados a la CES, que integran a los sectores productivos incluidos en su actividad:

- IndustriAll European Trade Union.

En el ámbito mundial, la Federación de Industria de CCOO está afiliada a:

- IndustriAll Global Trade Union.

### Artículo 20. Participación de la mujer

En el desarrollo de CCOO como sindicato de hombres y mujeres, la Federación de Industria de CCOO pondrá especial empeño en facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todos sus comportamientos y actividades, particularmente en sus políticas reivindicativas, promoviendo la presencia de la mujer.

Con este fin:

- a) Se creará la secretaría de la mujer en todas las federaciones de nacionalidad o región, garantizando la integración en todos los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.
- b) Se garantizará la presencia de la mujer en los órganos de dirección: comisión ejecutiva y consejo, de cualquier ámbito. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, incorporarán, como mínimo, un número de mujeres proporcional a su representación en la afiliación en ese ámbito, incrementado en un 10%.

de CCOO pondrá especial empeño en facilitar la incorporación de la especificidad del género en todos sus comportamientos y actividades, particularmente en sus políticas reivindicativas, promoviendo la presencia de la mujer.

Con este fin:

- a) Impulsará y creará las secretarías de la mujer en todas las estructuras federales, que formarán parte de la dirección con plenos derechos.
- b) Garantizará que la presencia de la mujer en los órganos de dirección: comisión ejecutiva y consejo, de cualquier ámbito, sea como mínimo proporcional a su representación en la afiliación de ese ámbito.
- c) Asegurará que las candidaturas electorales que se presenten a cualquier nivel de la organización garanticen que la presencia de mujeres sea, al menos, proporcional a su representación en la afiliación de ese ámbito.
- d) Todos los congresos y asambleas congresuales garantizarán una presencia de mujeres, al menos, equivalente al porcentaje de afiliadas.
- c) Todas las organizaciones deberán aplicar las normas de la Federación, de tal manera que en las candidaturas electorales que se presenten a cualquier nivel, se garantice que la presencia de mujeres sea, al menos, proporcional a su representación en la afiliación de ese ámbito, incrementada en un 10%. Aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60%-40% para cada uno de los sexos.
- d) La ubicación de las candidatas deberá ser la adecuada en la configuración de las listas, para que tanto en el conjunto de la candidatura como en los primeros puestos de la misma se asegure el equilibrio porcentual con respecto a la afiliación de cada sexo.
- e) En el supuesto de dimisión de una candidata, elegida o electa, ésta será sustituida por la siguiente mujer de la lista.
- f) Todos los congresos y asambleas congresuales garantizarán una presencia de mujeres, al menos, equivalente al porcentaje de afiliadas, incrementado en un 10%. Aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60%-40% para cada uno de los sexos.
- g) En el supuesto de que para una misma elección se presente más de una candidatura, la asignación de puestos deberá realizarse de manera que, en cada una de ellas, las personas finalmente elegidas garanticen que la presencia de mujeres es, al menos, proporcional a su representación en la afiliación de ese ámbito, más un 10%. Aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60%-40% para cada uno de los sexos.

### **Disposición adicional segunda**

La relación de sectores de actividades incluidos en el ámbito de la Federación de Industria de CCOO se ha actualizado. El anexo con la nueva clasificación nacional de actividades económicas (CNAE-2009) se entregará en el congreso.



**CCOO**

**federación de industria**