

INFORME GENERAL

Consejo Federal 3 y 4 de mayo de 2022

CCOO industria

#ReEvoluciónEnMarcha



CCOO
industria



ÍNDICE

Introducción 3

Área de Organización y Finanzas 4

 FINANZAS..... 4

 DESARROLLO ORGANIZATIVO 6

 COMUNICACIÓN 9

 SISTEMAS 10

 SECCIONES SINDICALES 11

Política Sindical..... 12

 MUJERES E IGUALDAD 13

 JUVENTUD 14

 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 15

 SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 15

 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 17

 PROTECCIÓN SOCIAL, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO AGRARIO..... 18

 EMPLEO 19

Política Industrial 20

 Introducción 20

 Balance y previsión de acción de las áreas “CADENAS DE VALOR” 21

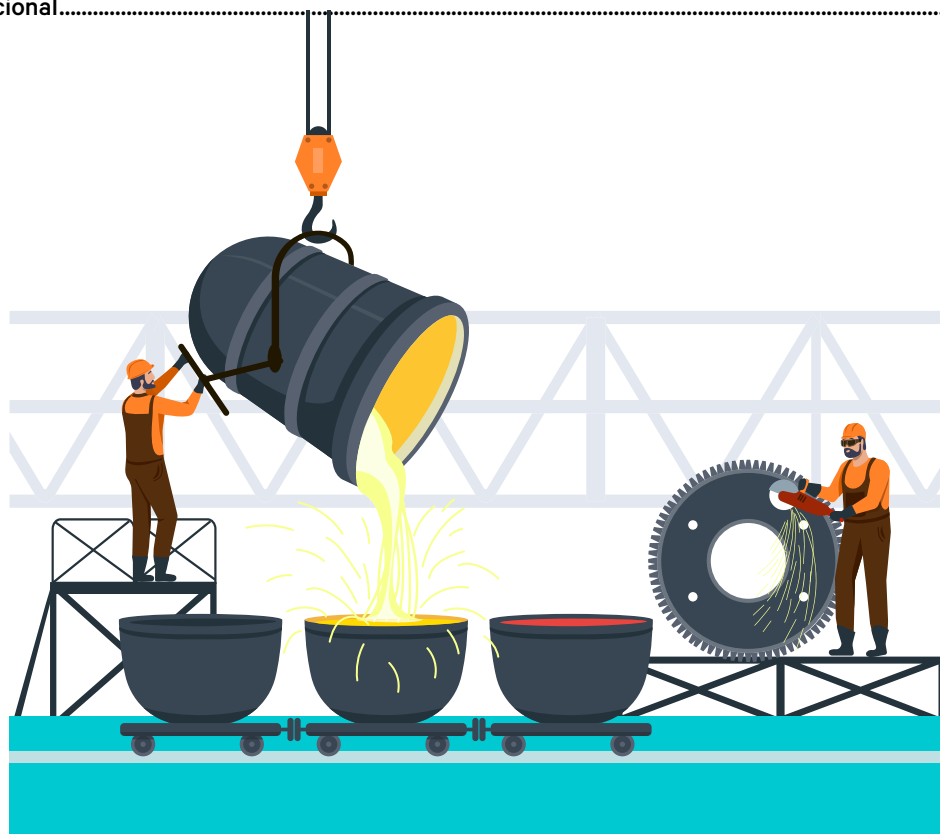
Negociación colectiva sectorial estatal 30

 Introducción 30

Área estrategias industriales..... 40

 Ámbito Nacional 40

 Ámbito Internacional..... 43





Introducción

Tras un año del 3er Congreso de CCOO de Industria, es el momento de hacer un primer balance y debatir y marcar los retos a conseguir en los próximos meses.

Si buscáramos una palabra que describiera este tiempo atrás, probablemente fuese *incertidumbre*. Arrancamos el mandato con la primera fase de vacunación masiva muy adelantada, cuestión que poco a poco se vio reflejada en la recuperación económica, y tal y como veremos en este Consejo, se manifestó con mayores mejoras en las condiciones laborales a través de la negociación colectiva que abordamos en el segundo semestre del año.

El año 2022 comenzó con una nueva subida del SMI hasta la cifra simbólica de 1000 euros por catorce pagas anuales, con la afectación directa que tiene en sectores tan precarizados como el campo, y con el acuerdo en materia laboral más relevante en mucho tiempo. Un acuerdo que, más allá de lo que dio de sí el debate parlamentario para su convalidación el pasado 3 de febrero, debemos poner en valor que el mismo es fruto de la concertación social y que por primera vez cambia el rumbo del concepto de relaciones laborales en nuestro país. El modelo de contratación, mecanismo red ante situación de crisis y el equilibrio de la negociación colectiva son, sin duda, los tres ejes sobre los que gira el nuevo marco de relaciones laborales. Ahora es el momento de trasladar la reforma a los centros de trabajo.

Estos campos de actuación para una acción sindical proactiva nos servirán para situar a la organización en una mejor posición para afrontar el próximo período concentrado de elecciones sindicales y una recuperación y crecimiento afiliativo.

Ahora bien, las oportunidades no son ajenas a la realidad internacional que está afectando de lleno a la ciudadanía, al desarrollo de la actividad industrial y, por supuesto, a la propia negociación colectiva, con una desviación de la inflación rozando los dos dígitos, dificultando los procesos de negociación, sin olvidarnos del no acuerdo a día de hoy al V AENC.

Diferentes procesos en los espacios internacionales han venido poniendo de manifiesto tanto la interdependencia y determinación cada vez más nítida para las realidades

locales, como la profundización de varias crisis multiformes y con afección al conjunto de las condiciones de vida y trabajo en el mundo, sin excepciones: tanto para el “Norte” más históricamente afortunado del planeta como para el “Sur Global”.

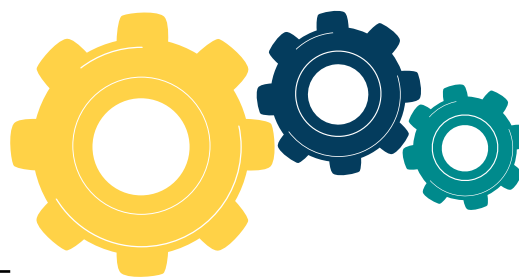
Y a lo largo de esta senda, configurada por una pandemia global que ha impactado (y aún con continuidad) no sólo en las condiciones económicas y productivas, ya que no se trata solo de restricciones del consumo, sino también de las actividades manufactureras y las prestaciones de servicios; crisis de costes industriales derivados del incremento de precios de la electricidad y los combustibles, así como de la insuficiencia de suministros de componentes para las manufacturas como efecto, también, de la externalización de actividades a estructuras nacionales y productivas de “low cost” y un profundo conflicto geopolítico provocado por la sádica agresión bélica de Rusia sobre Ucrania.

Esta última, una detestable acción agresiva contra la soberanía nacional ucraniana y sus poblaciones, así como contra las propias condiciones de las clases trabajadoras y sus ciudadanías; tensión que se ve proyectada en el conjunto de las relaciones sociopolíticas y económicas, con impactos evidentes sobre los mercados, las espirales inflacionistas y las condiciones de vida.

Un conjunto de factores que hacen incrementar las diferencias y desigualdades. En el caso de la pandemia, las enormes diferencias de recursos han marcado radicales distancias en la inmunización frente al covid-19 y sus repercusiones, incluso en el seno de la Unión Europea. En el caso de las crisis en los sistemas productivos, se pone de manifiesto las distancias en los grados de dependencia tecnológica y de las decisiones de inversión -monopolizadas en su inmensa mayoría por las grandes corporaciones transnacionales- y, por lo tanto, en las determinaciones de diferencias en las “Soberanías Industriales”. Este último factor, claro determinante para la priorización de la reivindicación de CCOO de una política industrial activa y consecuente con las necesidades de innovación y reconstrucción de tejidos productivos cualificados como base imprescindible de un modelo social más igualitario, sostenible y democrático.



Área de Organización y Finanzas



Actualmente el área de Organización y Finanzas se conforma por las siguientes responsabilidades: Finanzas, Desarrollo organizativo, Comunicación y Sistemas, Secciones sindicales.

Además, es el área encargada de la gestión económica y organizativa del equipo de Negociación Colectiva -realización de convocatorias, gestión de viajes, etc.-, así como de la gestión de las relaciones laborales de los compañeros y compañeras que mantienen una relación laboral con CCOO de Industria.

Desde el inicio del mandato se ha considerado imprescindible la estrecha colaboración con las distintas federaciones de nacionalidad y región, por lo que además del permanente contacto diario se han llevado a cabo una decena de plenarios en el área: de Organización, Afiliación, Finanzas, Comunicación y Formación sindical.

FINANZAS

El control de las finanzas siempre es un asunto capital si queremos poder llevar a cabo la acción sindical propia de nuestra organización, más aún en el actual contexto de bajada permanente de la afiliación. El control del gasto de hoy nos permitirá seguir siendo una organización útil mañana, y debe abarcar todos los ámbitos: estructura federal, federaciones de nacionalidad y región y secciones sindicales.

Implantación aplicación de gastos “Expensya”

Hacemos una valoración muy positiva de la implantación de la aplicación Expensya, que ha simplificado tremendamente la gestión de los gastos, tanto su tratamiento federal como para las personas usuarias. Está permitiendo, además, mejorar el control de dichos gastos. Hoy son ya más de 500 las personas usuarias de esta aplicación en CCOO de Industria.

Durante el último trimestre de 2021 hemos concluido la implantación de Expensya en todas las federaciones de nacionalidad y región. El siguiente paso es la implantación de Expensya en las secciones sindicales que consolidan en el CIF de CCOO de Industria.

En el primer semestre de 2022 hemos realizado la configuración y la formación de todas las personas usuarias correspondientes a todas las secciones sindicales del

Grupo Repsol (Repsol SA, Repsol Butano, Repsol Comercial, Repsol Química, RLSA, Campsared, Repsol Petróleo, Grupo Repsol AM y Repsol E y G-electricidad y gas). Actualmente Expensya ya se está utilizando por todas ellas.

Se está trabajando en la configuración y formación de los usuarios/as del resto de secciones sindicales que consolidan en el CIF de Industria. Estimamos concluir este proceso antes de finalizar el año. Cumplir este objetivo significaría que en 2023 Expensya estaría totalmente implantada en toda la organización.

Para optimizar el uso de la aplicación, estamos estableciendo diferentes controles: informes periódicos que se envían a las organizaciones para facilitar el control de los y las responsables de finanzas, y circulares específicas que se envían a todas las personas usuarias identificando incidencias para mejorar la utilización de la aplicación.

Asimismo, estamos analizando la incorporación en la aplicación de nuevas utilidades. De esta forma caminamos hacia un proceso de mejora continua en el control de gastos de actividad, que es uno de los objetivos de la implantación de Expensya, por tratarse de una de las principales partidas de gasto de nuestra organización.

Presentación Cuentas Anuales 2020. Seguimiento presupuestario 2021

EL 7 de octubre de 2021 en nuestro Consejo se aprobó la aplicación a reservas del superávit de las cuentas anuales de 2020.



Durante el segundo semestre de 2021 se llevaron a cabo reuniones con todas las federaciones de nacionalidad y región para realizar el seguimiento de la ejecución presupuestaria de 2021. El objetivo, en este sentido, para el ejercicio 2022, es realizar seguimiento trimestral del presupuesto que nos permita corregir a tiempo las desviaciones, si las hay.

Para ello, es imprescindible que todas las organizaciones cumplan con los plazos de envío de la documentación. La automatización de procesos ha simplificado mucho la tarea de recopilar la documentación por parte de las organizaciones; el objetivo es tender a simplificar y minimizar el tiempo entre la generación del gasto y su registro, cuestión fundamental para mejorar el control financiero.

Cierre y Auditoría de cuentas 2021

Finalizado el cierre de operaciones contables de 2021, el pasado 25 de abril hemos comenzado el proceso de auditoría externa de las cuentas de 2021.

Durante un plazo aproximado de un mes, los auditores realizarán la revisión de las operaciones contables y nos requerirán la documentación que estimen necesaria para ello. Como siempre, para llevar a cabo correctamente esta tarea es imprescindible la colaboración de todas las organizaciones de nuestra federación.

Finalizada la revisión, el proceso de auditoría concluirá con la elaboración de todos los estados contables y el traslado del resultado del ejercicio y su aplicación a la Comisión Ejecutiva Federal y posteriormente al Consejo.

Elaboración Presupuesto 2022

Simultáneamente a la revisión de ejecución del presupuesto 2021, a lo largo de los meses de febrero y marzo de 2022 hemos mantenido reuniones de elaboración del presupuesto 2022 con las dieciséis organizaciones que consolidan en el CIF de CCOO de Industria. Una vez finalizamos la consolidación de todos ellos, incluido el de la federación estatal, se trasladará el presupuesto de CCOO de Industria para su aprobación al Consejo.

El presupuesto anual así elaborado, con la participación de todas las organizaciones, representa el compromiso de todas y todos en la aplicación que se ha previsto de los recursos disponibles.

A raíz del plenario de Finanzas celebrado en el mes de noviembre, con participación de todas las federaciones

territoriales, en este periodo se ha hecho un esfuerzo importante para avanzar en el control de los gastos comunes a los distintos territorios, donde había gran margen de mejora. Igualmente, se ha reforzado el seguimiento del acuerdo sobre financiación de los servicios jurídicos, detectando la importancia de realizar un debate en el ámbito confederal sobre si se está consiguiendo el objetivo buscado con el acuerdo de financiación.

Queda pendiente la profundización en la elaboración de presupuestos de las secciones sindicales que consolidan en el CIF de Industria.

Política de Cumplimiento. Procedimientos y protocolos de control financiero

En nuestro compromiso por la transparencia y el buen hacer, en CCOO de Industria hemos decidido dotarnos de una política de Cumplimiento. Esto no es más que la pretensión de extender la integridad, en su máxima expresión, en todas las manifestaciones de nuestra actividad sindical. No solo cuando actuamos conforme a los mandatos legales, sino también en el desempeño de los compromisos voluntariamente adquiridos con nuestra afiliación, con la clase trabajadora y con el conjunto de la sociedad.

Esta política pretende extender el fomento de las buenas prácticas y principios éticos de todas las personas que integran, representan o colaboran con CCOO de Industria. Pero, además, prevenir y actuar ante situaciones comprometidas que bajo una falsa apariencia de normalidad nos pueden llevar a incumplimientos normativos o, incluso, cuando sin infringir ninguna norma nos pueden suponer un coste reputacional inasumible por nuestra organización.

Durante este período la Comisión Ejecutiva Federal ha nombrado a Isabel Rodero Fernández como "Oficial de Cumplimiento" y hemos aprobado una política de Cumplimiento, cuestiones ambas que esperamos sean ratificadas por este Consejo federal. Esta figura no es más que una parte de lo que se denomina el Sistema de Cumplimiento y que implica al conjunto de nuestra organización, en particular a este Consejo. En los próximos meses iremos definiendo los riesgos, áreas responsables de vigilancia y controles de estos riesgos, así como una serie de procedimientos y políticas que definan nuestra Política de cumplimiento en su conjunto.

Dentro del proceso de implantación de la política de Cumplimiento, desde el área de Organización y Finanzas se está trabajando en la identificación de los riesgos financieros.

Una vez tengamos detectados dichos riesgos y analizado su impacto, tendremos que incrementar los controles que sean necesarios para minimizarlos. Lo haremos desarrollando los procedimientos y protocolos oportunos en materia de compras, inversiones, homologación de proveedores, etc. Todo ello en coordinación con el trabajo que en este sentido se desarrolle en la Confederación Sindical de CCOO.

En este camino, estamos ya empezando a homogeneizar el proceso de contratación de servicios y compras, elaborando en primer lugar un modelo de contrato único de CCOO de Industria y estableciendo requisitos en la contratación con el objetivo de, en una fase posterior, empezar a homologar a nuestros proveedores.

DESARROLLO ORGANIZATIVO

El Desarrollo Organizativo es el vector estratégico para dotarnos de los recursos y herramientas necesarias para aglutinar a la clase trabajadora, frente a un sistema de relaciones laborales que, sin una organización colectiva de las personas trabajadoras, quedan a merced del mercado de trabajo. Éste cada vez está más alejado de la lógica tradicional del valor añadido por la producción en sí misma, para pasar a unas lógicas complejas que se ven afectadas por los rendimientos financieros y posiciones geoestratégicas en mayor medida que por las viabilidad y sostenibilidad económica de las empresas en cuestión.

Ante esta realidad compleja, esta parte del área de Organización y Finanzas en la actualidad está compuesta por cuatro líneas de actuación definidas: Afiliación, Elecciones Sindicales, Pymes y Formación Sindical, que pretenden articular, coordinar y mejorar en la calidad de atención a la afiliación y al conjunto de las personas trabajadoras, siendo responsable de alguna forma de producir para crecer con los recursos que contamos fruto de nuestra capacidad afiliativa y representativa.

Ya iniciado el mandato optamos por realizar cambios en esta parte de Organización, alterando la composición del equipo e independizando la línea de actuación relativa a Secciones Sindicales. Cambios que ya se han demostrado acertados por la ingente cantidad y calidad del trabajo desarrollado, en colaboración permanente con las federaciones de nacionalidad y región.

Afiliación

Esta línea de actuación es vital para la organización. La situación, conocida por todos y todas, no deja de ser sangrante. En lo que va de mandato se han producido 4.249 bajas netas -a 8 de marzo-, sin que se vea reflejado el aumento de la población activa en nuestros sectores en un aumento de la afiliación.

Ya definimos en el plan de trabajo federal estrategias para afrontar lo que los datos nos confirman. Por ello, hemos rediseñado y mejorado la capacidad de análisis de nuestros informes de afiliación, para economizar el tiempo dedicado a la generación de los mismos y poder dedicar más tiempo a la implementación de planes de trabajo, acciones concretas y objetivadas en función de las distintas realidades de cada federación territorial.

Con relación a los traslados de afiliación sin justificación de acuerdo a los reglamentos, hemos establecido un seguimiento mensual informando a las federaciones de nacionalidad.

Hemos avanzado en el objetivo de analizar el impacto que la negociación de convenios sectoriales de ámbito estatal tiene en la afiliación de los sectores afectados. Para ello estamos depurando la obtención de datos reales que nos permitan hacer un análisis riguroso de cómo repercute la firma de un convenio en la afiliación.

Hemos colaborado en la campaña piloto de afiliación diseñada por Comunicación, que pretende analizar el impacto que tiene en la afiliación el reparto de distintos modelos de hojas afiliativas en un breve periodo concreto, para centrarse en aquellos modelos que obtengan mejores resultados.

Junto con Política Industrial se ha trabajado en el antiguo proyecto Técnicoos, hoy denominado Red Técnica, que se va a reactivar de manera inmediata con el fin, entre otros, de aumentar la afiliación en un colectivo creciente en los sectores industriales.

Del análisis de los datos de afiliación se deduce que tan importante o más que aumentar el número de altas es disminuir el número de bajas y fidelizar la afiliación. Para ello, se ha establecido un procedimiento de control de bajas, trabajando con las UAT y utilizando herramientas propias, definiendo un protocolo de llamadas y enviando mensualmente a las federaciones territoriales los listados de afiliación deudora, con el fin de atajar a tiempo el mayor número posibles de posibles bajas.

De cara a abordar la especificidad de cada federación de nacionalidad y región, se ha realizado un plan afiliativo



para cada territorio que se pondrá en marcha de manera inmediata con la presencia de la persona responsable de Afiliación estatal en los distintos territorios.

Asimismo, a lo largo del mandato se han elaborado los listados de empresas “diana” (alto volumen de RLT y escaso nivel afiliativo) y se han remitido a las federaciones territoriales.

En cuanto a las secciones sindicales, se ha elaborado un protocolo de bienvenida para acercar al sindicato a las personas que se incorporan nuevas a la empresa y que contemplan la afiliación a CCOO como algo útil.

Estamos reforzando la capacidad afiliativa de las personas que conformamos la organización. Para ello es imprescindible formarnos adecuadamente en esta materia, por lo que se han realizado ya seis talleres formativos en lo que va de mandato.

Por último, no debemos dejar de mencionar el gran número de delegados y delegadas que han resultado elegidos en las candidaturas de CCOO en las elecciones sindicales y que, paradójicamente, no están afiliados a nuestro sindicato. Hoy son el 37% de toda la representación de las CCOO de Industria. En este Consejo federal comenzaremos el necesario debate tantas veces planteado y nunca concluido sobre qué hacer con esta espinosa cuestión que debemos revertir, siendo muy conscientes del dilema que supone crecer en afiliación a riesgo de perder representatividad. Posteriormente trasladaremos también este debate al Comité de Pymes que deberá celebrarse antes del descanso estival.

Elecciones sindicales

En breve se iniciará el ciclo electoral, en el que está en juego no solo un número determinado de delegadas y delegados (en el caso de CCOO de Industria cerca de 30.000). En este proceso se determinará para los próximos cuatro años nuestra fuerza negociadora sectorial y en los propios centros de trabajo.

Nuestra maquinaria electoral tiende a ser una de las más y mejor engrasadas, de ahí el reflejo en nuestros diferenciales con los principales competidores sindicales, hecho sin duda positivo pero que no debe hacernos bajar la guardia. Respecto al crecimiento de la ultraderecha en nuestro país, en el actual marco político-sindical no podemos pasar por alto la irrupción del sindicato de ultraderecha “Solidaridad”, aún con cifras testimoniales de representación pero que nos tienen que poner en alerta por el peligro que representa para los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

Para afrontar en las mejores condiciones el nuevo ciclo electoral, estamos trabajando en colaboración estrecha con las federaciones de nacionalidad y región para que nuestras bases de datos estén depuradas y poder así obtener la máxima efectividad en la gestión de los procesos electorales. En la actualidad ya están depuradas 6 de las 11 federaciones territoriales que estamos revisando, además de las 6 federaciones con más de 15.000 personas afiliadas que con nuestra colaboración ya han iniciado el proceso.

Por último, las estrategias para las campañas electorales tendrán una clara imagen común potenciando la idea de nuestra organización sólida y potente. Se están elaborando, en coordinación con Comunicación y Finanzas, los criterios generales a tener en cuenta de cara al material destinado a elecciones sindicales. Apoyarnos en detalles para la afiliación y potenciales votantes debe ser entendido solo como una vía de acercamiento a las personas que queremos que voten a CCOO, por lo que se establecerá una ajustada asignación presupuestaria teniendo en cuenta, por supuesto, la implantación afiliativa y el interés sectorial. Pero esto nunca debe distraernos de la que debe ser la principal señal de identidad de las Comisiones Obreras, que es la calidad del trabajo diario realizado con nuestra afiliación y con las personas trabajadoras a las que representamos.

Pymes

Fortalecer nuestro tejido sindical en las pymes es clave para sostener los retos que con el nuevo paradigma industrial se están planteando. Por ello, es más importante que nunca dotarnos de un componente organizativo solvente y ágil para dar la respuesta que se nos exige como organización.

Teniendo en cuenta la apertura del ciclo electoral, en el segundo trimestre estamos iniciando la actualización del mapa de pymes que nos permita obtener la imagen necesaria para la construcción de un espacio de trabajo y organizativo, donde se forjarán las propuestas que como CCOO Industria plantearemos en el seno de las empresas de estas características, además de detectar las carencias formativas en cuestiones estratégicas en el entorno de las pymes, planificando talleres específicos que solventen tales deficiencias.

Antes del periodo estival reactivaremos el aún poco desarrollado Comité de Pymes, que nos permitirá entre otras cosas dar el pistoletazo de salida al periodo álgido electoral.



Formación sindical

En los siete meses transcurridos de septiembre a marzo, CCOO de Industria hemos formado a 1.277 personas, 895 hombres (un 70%) y 391 mujeres (un 30%) con un total de 52 acciones formativas, talleres y jornadas que se han organizado y realizado bien por la federación estatal, bien en coordinación entre la federación estatal y las federaciones de nacionalidad y región, así como también algunas propias y por iniciativa de las federaciones territoriales.

Estas cifras se traducen en cientos de horas de formación y en miles de kilómetros de viajes que las personas formadoras realizan para el fortalecimiento de la organización preparando a las delegadas y delegados. Hay que destacar el esfuerzo formativo en lo que se refiere a la formación en negociación de planes de igualdad, creando tanto formaciones en línea como presenciales, por las que han pasado más de 150 personas para dar respuesta a la demanda requerida.

También hay que resaltar el inicio de la formación de 100 horas en métodos y tiempos. Viene a reparar una debilidad estructural en cuanto a esta materia se refiere, formando a personas que están o estarán disponibles por parte de sus correspondientes federaciones territoriales, subsanando la situación que teníamos al residir el conocimiento en una sola federación territorial y, por tanto, la dificultad de tener disponible un saber cada vez más presente en la negociación colectiva.

Como novedad y en una acción que hasta la fecha no se había planteado de esta manera, se ha diseñado una formación para las personas que habitualmente atienden a la afiliación y a los y las trabajadoras, formación en técnicas profesionales para mejorar sustancialmente la calidad de atención, dotando a nuestros equipos de las herramientas profesionales y personales necesarias para poder gestionar de la mejor forma posible las distintas circunstancias a la que a diario se enfrentan. Pretendemos mejorar la consolidación de la afiliación reduciendo el número de solicitudes de baja, así como mejorar el número de altas.

A esto hay que sumar distintas formaciones organizadas y gestionadas exclusivamente por distintas federaciones de nacionalidad y región que amplían el área de conocimientos de nuestra afiliación y de nuestra representación en los centros de trabajo, aumentando en 379 personas (267 hombres y 112 mujeres) las cifras anteriormente citadas.

A modo de resumen, en la actualidad se están o se van a desarrollar las siguientes acciones formativas sindicales:

- Convenio de Químicas
- Talleres de afiliación
- Planes de Igualdad
- Métodos y tiempos para delegadas/os
- Métodos y tiempos para referentes
- Criterios de intervención en mutuas
- Jornadas formativas sobre Centros Especiales de Empleo
- Curso de calidad en la atención
- Formación en línea exclusiva para la afiliación
- Derecho a vacaciones
- El contrato de trabajo tras la reforma
- Riesgos psicosociales

En consonancia con el plan de trabajo federal se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Formación de responsables de formación sindical en FORSIN.
- Definición de itinerarios bien diferenciados para personas afiliadas y no afiliadas.
- Creación de un módulo de Afiliación para integrarse en los cursos impartidos por la federación.
- Jornadas anuales propias para formación de la estructura: jornada sobre economía; jornada de centros especiales de empleo; jornada sobre la reforma laboral.
- Realización de seis talleres de afiliación y planificados otros dos en el próximo mes.
- Creación de un módulo de Igualdad que se integrará en los cursos impartidos por la federación.

Cabe destacar también los esfuerzos realizados para configurar un equipo estable y multidisciplinar de formadoras y formadores, donde la afiliación sea un objetivo fundamental.

Se ha colaborado con Política Industrial en la celebración del Encuentro de negociadoras y negociadores, dando apoyo en el formato en línea. Y a través del convenio de formación de asesores/as con CLM se han realizado los



cursos de Representación en la empresa y Salario y nómina.

Por último, estamos elaborando los materiales para la ejecución del II Plan de formación de sindicalistas jóvenes, que en esta ocasión se ha diseñado de tal manera que cada grupo esté constituido por jóvenes de distintos territorios, con el fin de enriquecer el aprendizaje con la visión de las distintas realidades territoriales.

COMUNICACIÓN

El mundo del trabajo, las relaciones laborales, las humanas, el flujo de información (y desinformación), el perfil de la persona afiliada y los motivos por los que se acerca al sindicato han cambiado en los últimos años. De ahí que definiéramos una de nuestras propuestas de actuación como “el reto de la batalla por la identidad”. En un mundo como el actual, solo entendiendo la comunicación como una parte más de nuestra acción sindical seremos capaces de aglutinar al conjunto de la clase trabajadora de nuestro ámbito en los principios y acciones de las Comisiones Obreras.

Para ello estamos visibilizando una acción sindical cercana, de proximidad; generando opinión e información “en” y “con conciencia” en temas que interesan a la clase trabajadora; creando y optimizando los recursos y herramientas; y fomentando la participación.

Objetivo de incremento de afiliación

Debemos destacar que no se está logrando el objetivo de incremento neto de la afiliación. Las perspectivas de género y edad están plenamente incorporadas en nuestra comunicación, muchas veces no sin dificultad. Sin embargo, las acciones específicas de fidelización para frenar la rotación de la afiliación están aún paralizadas por la necesaria coordinación con la Confederación, lo que nos obligará a intensificar los esfuerzos para poder ponerlas en marcha.

Respecto a las altas, el 30 de abril ha concluido la prueba test de una campaña que nos permitirá crear lo que será nuestra campaña de altas en la afiliación hasta finales de año. Por otro lado, el mensaje de la afiliación y la difusión de las ventajas y servicios para la afiliación está teniendo muy buena acogida.

La difusión por correo electrónico favorece un mayor al-

cance, si bien es un recurso del que no se debe abusar por ser de los más invasivos. A modo de ejemplo, la información del correo “Últimas ofertas relacionadas con las vacaciones para la afiliación a CCOO” tuvo más de 9200 visualizaciones con un promedio de tiempo invertido de 2 minutos y un 60% de promedio en la finalización de la lectura, con 4600 personas que hicieron una lectura profunda. El de los descuentos en gasolineras, que solo se distribuyó en Telegram y Redes, tuvo un total de casi 3500 vistas y con valores similares de promedios de visualización y lectura profunda cercanos al 60 y 50% respectivamente. Hoy podemos afirmar que gran parte de nuestra afiliación conoce ya los servicios que la misma ofrece o, al menos, cómo acceder a ellos. Respecto a los cursos de inglés, hemos iniciado conversaciones con la Academia para poder medir el impacto de nuestras comunicaciones.

La transparencia es otro de los principios y acciones que nos hemos comprometido a desarrollar. Hemos actualizado el portal y estamos trabajando en la actualización de los vídeos Mentiras y verdades de los sindicatos y el de Las cuentas claras, coordinándonos con la Confederación para no duplicar trabajo y optimizar nuestros recursos.

Objetivo de participación como principal seña de identidad

Tras el análisis que realizamos en el plenario de las comunicaciones que recibe nuestra afiliación por correo electrónico concluimos que realmente no conocemos el volumen ni la periodicidad con las que el conjunto de las organizaciones contacta con la afiliación y que las comunicaciones que reciben son inabarcables por cualquiera y hace prever que los contenidos importantes puedan pasar desapercibidos. En la mayoría de los casos no son contenidos en los que se les invita a participar en acciones o en toma de decisiones, sino que son contenidos informativos. Es absolutamente necesario ordenar esto y dar prioridad a una acción sindical participada.

Desde la federación hemos definido qué información periódica vamos a trasladar, así como sus canales, y también la diaria de las distintas áreas y la agenda de la federación estatal junto con el resumen diario de todas las noticias en Telegram. También se ha sistematizado la Revista #Revolución tras cada Consejo y #Revolución del Auto, donde trasladamos nuestra opinión en temas de interés.

Los cambios en los sistemas y actuaciones de la Confederación están ralentizando algunas acciones específicas. Por ejemplo, la nueva APP que estábamos desarrollando en la Federación o la propuesta de actualización de nuestra web.



Objetivo de visibilizar nuestra acción sindical

Hemos realizado formaciones para el plenario de comunicación en materia de RRSS, diseño gráfico-Canva o cms web, y hemos comenzado a homogeneizar las comunicaciones, difundiendo instrucciones para la redacción y utilización de la imagen y diseño gráfico, que empiezan a dar sus frutos.

Se está produciendo un crecimiento constante de seguidores/as en nuestras redes sociales y nuestra presencia en los medios de comunicación, sobre todo en medios locales y autonómicos. Debemos seguir trabajando por adaptar nuestro lenguaje, imagen y contenido a cada red social, a cada canal de comunicación.

El hecho de haber unificado en la mayoría de las ocasiones en nuestra secretaria general y el responsable de política industrial las declaraciones en temas de actualidad, ha facilitado una respuesta prácticamente inmediata a los medios y, por tanto, nuestra presencia en los mismos.

La entrada en Instagram va a ser una apuesta que nos a permitir acceder a una población trabajadora más joven. A valorar es el trabajo conjunto con Juventud, que nos ha permitido crear un grupo que dé comienzo y dinamice esta red y empiece a incorporar las políticas de juventud en las otras y que favorecerá el lanzamiento de quiero-trabajar.com en el mes de mayo.

En el mandato anterior se llevó a cabo la creación de la iniciativa de “La Tribu”, un grupo de militantes al servicio de los conflictos activos más representativos que hemos tenido. Hemos constatado que el grupo de personas que se creó en su día ha quedado obsoleto por los cambios producidos en este nuevo mandato, y es necesaria la actualización de estos contactos.

Las personas que representamos, organizamos y aspiramos a organizar nos someten a un escrutinio constante, generando unas expectativas en nuestras actuaciones que solo dejan de cubrirse cuando perciben que no lo hemos intentado. Este examen tiene una nueva reválida en los próximos meses. Este período en el que entramos pone aún más en valor las acciones que tenemos previstas para reforzar el conocimiento de nuestros sectores y las personas trabajadoras que los componen. Por ello, buena parte de nuestros esfuerzos se encaminarán a este tipo de acciones y a intentar culminar las que hasta ahora, por distintos motivos, no hemos podido poner en práctica.



SISTEMAS

Se han actualizado las carteras de las organizaciones que han notificado los cambios necesarios: Madrid, Aragón y País Valenciano. Queda pendiente, por tanto, el resto de organizaciones.

En la comparativa de visitas realizadas a centros de trabajo del Mundo no organizado, entre julio 2021 y abril 2022 hay ocho organizaciones que están por encima de la media federal (19,46%): Aragón, Asturias, Castilla y León, Euskadi, Madrid, País Valenciano, Rioja y Navarra); Murcia está entre el 10 y el 19,46% y en el extremo opuesto se encuentran Andalucía, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Baleares y Canarias, por debajo incluso del 10%. Estamos haciendo las pruebas para poner en práctica el registro de visitas desde el móvil con los parámetros de seguridad necesarios y facilitar el trabajo de la Red Sindical.

Es necesario dedicar el esfuerzo necesario para que el SASE esté totalmente implantado, y así reforzar el carácter estratégico que tiene para la federación.

Respecto a SIC, de todos los trabajos desarrollados destacaremos tres:

- Colaboración con Política Industrial para la realización de la nueva sectorialización.
- Mantenimiento y depuración de la base de datos de centros de toda Industria en SIC (excepto Catalunya porque el sistema no lo permite) con los datos que aportan las organizaciones.
- Procesamiento anual del fichero maestro de empresas (pase de la cinta de la Seguridad Social con altas y bajas de empresas de Industria en toda España), enfocado en tres aspectos: centros cerrados de Secciones Sindicales, centros cerrados con actas (con y sin afiliados, con o sin representación) y centros cerrados con afiliados, con envío de un informe a cada territorio, ya realizado para Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Euskadi, Murcia, País Valenciano, Rioja y Navarra.

Se ha concluido el desarrollo del apartado de Negociación Colectiva que está plenamente operativo dentro de la intranet federal, impartiendo una formación en línea para el conjunto de las organizaciones.



SECCIONES SINDICALES

El trabajo con las secciones sindicales es absolutamente necesario pues son las Comisiones Obreras de Industria en el seno de la empresa. Si bien al comienzo del mandato la gestión de las Secciones Sindicales se ubicó dentro de la responsabilidad de Desarrollo Organizativo, entendimos que era necesario reforzar el trabajo en Secciones Sindicales y pasó a ser una responsabilidad independiente.

La atención diaria a las secciones sindicales recae en el área de Política Industrial, en estrecha y permanente coordinación con la secretaría de Organización. En este periodo se ha procedido a la renovación de las secciones sindicales de ZF Aftermarket Ibérica Corella, TRW Automotive España, CIE Galfor, Volkswagen Navarra, Alcoa San Cibrao, Santa Bárbara Sistemas Trubia; las secciones sindicales intercentros de Danone, Aludium, Robert Bosch España, Schindler, Logista, Cobra, San Miguel, Verallia, Iparlat, CCEP; la sección sindical del Grupo Repsol y las coordinadoras de Elecnor y de Faurecia. Y en el momento de elaboración de este informe están en proceso de renovación las secciones sindicales de Herba Ricemills, Hidroc Viesgo EDP, Heineken, Finanzauto, Galpest, Orangina Schweppes, Azucarera Ibérica, Cedipsa y Lactalis.

Actualmente estamos trabajando en proyectos de mejora organizativa con CLH Tierra, Fujitsu y Schneider.

Hemos realizado una encuesta para profundizar en el conocimiento de la realidad organizativa de nuestras secciones sindicales, con dos modelos de encuesta en función del tamaño de las mismas: una para las de más de 700 personas afiliadas y otra para las que están en el tramo de entre 150 y 700. Las conclusiones obtenidas se expondrán en la sesión conjunta del Consejo Federal y el Comité de Secciones Sindicales.

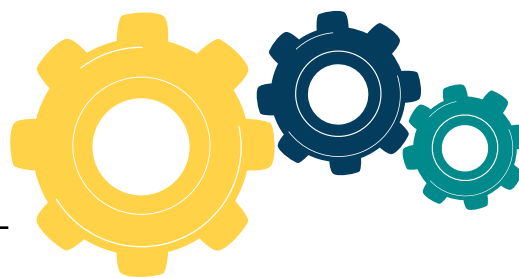
Respecto al Comité de Secciones Sindicales, hemos procedido a su renovación, proponiendo al Consejo una nueva composición en aras a mejorar la participación. Se compondrá de las 116 secciones sindicales de ámbito estatal que cuentan con al menos 150 personas afiliadas. Cada sección sindical aportará un miembro, y dos (al menos una mujer) las secciones sindicales a partir de 750 personas afiliadas. Esperamos que de manera natural la representación de mujeres sea la que marcan los estatutos en relación a las mujeres afiliadas en CCOO de Industria. De no ser así, será necesario establecer medidas correctoras.

Respecto a los comités europeos, estamos trabajando en coordinación con el área de Estrategias Industriales para la definición de un mapa de los diferentes comités europeos en los que tenemos representación, disgregado por secciones sindicales, así como en la elaboración de formaciones.





Política Sindical



El trabajo de estos meses ha estado muy relacionado con la reforma laboral, tanto durante su negociación, con la participación en los debates en el grupo de Diálogo Social para fijar la posición de CCOO, como después al organizar jornadas formativas a toda la estructura de la federación sobre los nuevos contenidos de la normativa laboral y vigilando su implementación en las empresas y en los redactados de los Convenios Colectivos.

También hemos trabajado en la elaboración de criterios de negociación colectiva para 2022, que se verán complementados si en los próximos meses se produjese un acuerdo para el V AENC. La elevada inflación está suponiendo una dificultad añadida a las negociaciones.

A fin de tener una coordinación con nuestras Federaciones de Región y Nacionalidad (FRN), hemos mantenido en este tiempo cinco plenarios en los que se ha debatido sobre la reforma laboral, el AENC, los criterios de negociación colectiva, la situación de la negociación de los convenios provinciales y estatales, cómo debemos introducir en los convenios las nuevas modalidades de contratación...

- Coordinación para la negociación colectiva sectorial estatal con Política Industrial y el equipo de Negociación colectiva. Hemos participado en la elaboración de las plataformas de los convenios que se han empezado a negociar este año (Frío industrial, Calzado, Curtidos, Elaborados del mar, Pastas alimenticias, Estaciones de Servicio, Perfumería), también en algunas mesas negociadoras y en los grupos de trabajo de cada convenio y asesorado en temas específicos de la negociación como por ejemplo organización del trabajo, clasificación profesional o salud laboral.
- Para la preparación de los criterios de negociación colectiva de 2022 realizamos unas jornadas en noviembre en las que participaron tanto las personas responsables de acción sindical y negociación colectiva de los territorios como el equipo de negociación colecti-

va federal y responsables sectoriales. Se hizo una evaluación de los criterios anteriores y después a través de grupos de trabajo se hicieron propuestas para los nuevos criterios. Una vez recogidas las propuestas se elaboró el documento que se distribuyó en enero para poder tenerlo en cuenta a la hora de la elaboración de plataformas.

- En febrero tuvieron lugar las jornadas de negociadores y negociadoras que este año se centraron en la reforma laboral. Se hicieron en formato online durante tres días y participaron personas negociadoras de convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa. Los temas tratados fueron los siguientes:
 - Modificaciones normativas sobre contratación (Jaime Cabeza, universidad de Vigo)
 - Subcontratación de obras y servicios (Amparo Merino UCLM)
 - Modificaciones en materia de negociación colectiva (Antonio Baylos UCLM)
 - ERTES y Mecanismo Red (Carlos Hugo Preciado TSJ Cataluña)
- Para la extensión de los contenidos de la reforma laboral a la estructura de la federación se organizó una jornada online con Mari Cruz Vicente y Eva Urbano dirigida a los miembros del Consejo y ampliada a la estructura de la Federación estatal.

También se ha dirigido una formación en este tema a responsables sectoriales. Y en colaboración con Formación Sindical se está preparando un curso dirigido a la afiliación.
- Es importante controlar la adaptación de las nuevas modalidades de contratación en los textos de los convenios colectivos, para ello se están revisando todas las propuestas que se están viendo en la negociación de los con-



venios sectoriales estatales. No podemos acordar una flexibilización que deje sin efecto los objetivos principales de la reforma: aumentar la contratación indefinida y acabar con la precariedad laboral. Es un tema debatido en el Plenario de Acción Sindical con los y las responsables territoriales.

- Se ha terminado de desarrollar la herramienta aplicaciones.industria.ccoo.es con la que podremos tener un mapa cierto de nuestra realidad negociadora, formando posteriormente a las personas responsables de acción sindical y negociación colectiva de las FNR.
- Con el objetivo de dar el mejor asesoramiento ha empezado el plan de formación para asesores y asesoras, que en coordinación con la universidad de Castilla la Mancha se desarrollará a lo largo de dos años. Empezamos en octubre con el curso de Salario, cotizaciones y nómina de 120 horas de duración. En abril terminó el segundo módulo sobre La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa también de 120 horas. El próximo que se hará antes del verano y se verán los temas de contratación.

plenario conjunto con responsables de Organización y de Mujer de las FNR para establecer un método de actuación y unos criterios comunes ante la llegada de convocatorias que impliquen a todas las áreas de las Federaciones y que tengan como objetivo crecer en afiliación y en representación.

En paralelo, confederalmente se está ejecutando el protocolo de coordinación acordado en el anterior mandato que sigue un procedimiento para aquellos planes de igualdad que compartimos varias federaciones, y por el cual se decide quien representa a CCOO.

La negociación de los planes de igualdad se ha ido vertebrando para que su negociación y representación por CCOO sea asumida cada vez por un mayor número de personas de la organización y dando traslado de estas negociaciones del área de Mujeres e Igualdad al equipo de Negociación Colectiva, responsables sectoriales, todas las áreas de Política Sindical y FNR que lo distribuyen dentro de su ámbito para adaptarlo según necesidad.

A su vez, el volumen de convocatorias nos ha obligado a la creación de un nuevo espacio técnico para la revisión y análisis de diagnósticos que hace las valoraciones de datos y dan soporte para ser llevados a las mesas de negociación, estando aún en proceso de adaptación para sacar mayor rentabilidad y eficacia.

El asesoramiento a Secciones Sindicales y Comités de Empresa está siendo continuo y muy elevado por lo que se ha tenido que modificar y adaptar la metodología, dando este asesoramiento siempre que sea posible fuera de las mesas de negociación. Este método va progresando positivamente, sobre todo por el mayor número de asesoramientos que se pueden atender.

La coordinación con el resto de áreas de nuestra organización está siendo constante reforzando la comunicación. Como ejemplos tenemos la solicitud y traslado de centros cuando existe una adscripción errónea, detección de representación no afiliada y en desarrollo plan de actuación tras la firma del plan de igualdad (PI) con centros sin representación para el crecimiento electoral y afiliativo.

La vertebración de la negociación de los PI en el equipo de Negociación Colectiva y de responsables sectoriales nos está permitiendo tener la posibilidad de utilizarlo como observatorio sectorial de género.

MUJERES E IGUALDAD

Planes de Igualdad

Durante estos primeros meses del mandato hemos registrado más de 800 convocatorias para representar a los centros sin representación legal de personas trabajadoras. En el conjunto de CCOO de Industria sabemos ya que quedan por conformarse 8664 mesas de negociación. Por este motivo, hemos tenido que ir modificando y adaptando el procedimiento de forma continua para intentar dar respuesta al mayor número de ellas. Durante este proceso de modificaciones se ha eliminado la declinación de participar en la negociación y ahora se da contestación pidiendo trasladar las constituciones de mesa y comienzo de las negociaciones dependiendo del volumen recibido y evolución de las negociaciones abiertas.

Asimismo, se instrumentaliza las informaciones sobre el inicio y finalización de planes de igualdad en lo referente a quién representa a los centros sin RLPT y asesoramiento para el conjunto de las FNR afectadas. Se ha mantenido un

Formación en igualdad

La formación está siendo esencial para todo este proceso,



en el que se ha ido impartiendo formación online, formaciones presenciales y formaciones en manejo de herramienta -dependiendo de a quién va dirigido y el objetivo que se requiera-. Por ejemplo, en el último caso mencionado es la formación en la que se explica el uso y funcionamiento de la guía práctica para la elaboración de un plan de igualdad de CCOO de Industria a delegadas y delegados que están en las mesas de negociación de los planes de igualdad de su empresa. El objetivo es que puedan obtener la mayor autonomía posible sin la dependencia continua de una persona como asesora y conseguir capacidad suficiente de afrontar la negociación.

Las otras formaciones se han dirigido a personas de la estructura con el objetivo de que puedan estar en distintas mesas de igualdad asesorando o representando a la Federación como sindicato más representativo del sector. De forma excepcional, se ha realizado una única formación presencial mixta tanto para delegados y delegadas como para cuadros sindicales.

En desarrollo está la formación más demandada por toda la organización, auditoría salarial y valoración de los puestos de trabajo.

Proyecto Orienta

El encontrarnos con un volumen tan elevado de convocatorias de empresas obligadas a la negociación de un plan de igualdad nos lleva a ir teniendo una mejor visión de la composición de nuestro tejido industrial y los ejes a mejorar, como es el acceso al empleo en sectores masculinizados en los que el porcentaje es muy alto o absoluto. Para esto estamos reactivando el Proyecto Orienta junto con la Federación de Enseñanza, valorando lo realizado en mandatos anteriores para ir dando cabida y coordinándonos con otras áreas de Política Sindical como Empleo, Formación para el Empleo y Juventud.

Jornadas y actos puntuales

- El día de la mujer rural el 15 de octubre en Murcia, con presentación del informe elaborado por CCOO de Industria sobre la situación sociolaboral de las trabajadoras agrícolas.
- Con motivo del 25 de noviembre nos sumamos a la campaña Confederal de #TrabajosLibres-DeAcosoSexual para reflejar la importancia de luchar y combatir las violencias en los centros de trabajo.

- Informe y campaña por el día internacional por la Igualdad Retributiva y afectación de la mujer en el ámbito de actuación de la Federación el 22 de febrero.
- Y de manera especial la campaña del 8 de marzo, Para la Igualdad Tenemos un Plan, donde nuevamente nos hemos sumado a la campaña Confederal aprovechando esta fecha y el lema para impulsar en el interno la herramienta de la Guía Práctica para elaborar de un Plan de Igualdad de CCOO Industria reforzando ésta con miles de dípticos y carteles explicativos de cómo negociar un plan de igualdad.
- Igualmente se ha participado en actos como el seminario sobre igualdad de género y diversidad de EFFAT (European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism) e ITC-ILO y en la jornada de Planes de Igualdad desde la perspectiva de la Inspección de Trabajo realizado desde la Secretaría de Políticas de Igualdad de la Federación de Industria de Cataluña CCOO.

JUVENTUD

Salimos del 3er Congreso, poniendo como eje fundamental de este nuevo mandato el papel de la Juventud en la Federación de Industria de Comisiones Obreras, después de analizar la pérdida de afiliación por la que estamos pasando y sobre todo la falta de incorporación de personas jóvenes a nuestras filas. Bien es cierto que el estado del mercado laboral en torno a la contratación dificulta que la juventud pueda acercarse a nuestro sindicato a través de elecciones sindicales, dado que no tienen las condiciones contractuales oportunas para poder presentarse a las mismas.

En octubre de 2021, se celebra el primer Consejo Federal en el que nombramos a la compañera Noah Ceveira como responsable de Juventud en la federación, para asumir las tareas concretas que afectan a las personas jóvenes.

En febrero se celebra el primer plenario de juventud, en el que jóvenes de todos los territorios de la Federación de Industria se reúnen para debatir el Plan de Trabajo para estos cuatro años, en el que acuerdan que el reto más grande que tenemos como federación es ser una herramienta real para la juventud y, por ende, transversalizar la lucha a todas las áreas de nuestra federación.

En diciembre y en marzo participamos en los plenarios de juventud Confederales, para aportar y nutrir el debate del documento del estatuto de las personas becarias, que se negociará en unos meses.

Desde principios de enero estamos organizando la Escuela de Cualificación de Jóvenes de la Federación de Industria, viendo los resultados del anterior plan, llegamos a la conclusión de que no solo tenemos que incorporar jóvenes al Sindicato, sino que también debemos formar a las personas jóvenes que ya están afiliadas, para que en un corto plazo puedan pasar a ser parte de las estructuras internas, tanto en el área de juventud, como en otro. Este plan de cualificación dura un total de dos años y acuden personas afiliadas y delegadas menores de 33 años, de Industria de todos los territorios. Para este II Plan, y con el objetivo de buscar una mayor implicación de todas las federaciones de nacionalidad o región, se ha decidido repartir los módulos por distintos territorios y ya está previsto hacer cursos en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia, Castilla la Mancha (aún no hay decidida ciudad).

En materia de Comunicación, acordamos que el área de juventud lleve el Instagram de la federación, para darle un toque más atractivo a nuestras redes. También pondremos en marcha la página web quiero-trabajar que nos permitirá a través de la inscripción de la misma, obtener una base de datos de personas jóvenes antes de la entrada al mercado laboral, para ello en la página encontrarán *tips*, en los que se explica cómo elaborar un currículum, cómo preparar una entrevista y datos de empresas para enviarlo, en las que tenemos representación sindical.

Se ha creado un grupo de trabajo para darle contenido a las campañas que queramos desarrollar.

En materia de negociación colectiva, acordamos incorporar a personas jóvenes en la medida de lo posible en las mesas de negociación de los convenios colectivos e incorporar cuestiones de juventud en las plataformas.

Para ello también analizaremos todo lo referente a juventud que tengamos en los convenios colectivos, para poder generar una base de datos.

Esto es el inicio de todo lo que llevamos en nuestro plan de trabajo, ya que se irá materializando a lo largo del tiempo.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS) y Estructuras Paritarias (EPS)

Asistimos el día 16 de noviembre a la jornada FORMANDO FUTURO organizada por FUNDAE y la OIT. En relación con las CPS hemos notificado los cambios realizados desde Política Industrial a la FUNDAE y participado en todas las reuniones generales que la misma ha convocado.

Desde formación para el empleo, valoramos positivamente la actividad desarrollada, sobre todo en la relación de asesoramiento y apoyo a las secciones sindicales de las empresas, así como de la colaboración con el resto de las federaciones, que han aceptado la recuperación del trabajo colectivo en el terreno sectorial, ya que las realidades de éstos tienen poco que ver con las necesidades de los territorios.

Una vez que se ha publicado la Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo de Ordenación e Integración de la Formación Profesional y vemos que no se han recogido nuestras propuestas, dudamos de que en la modificación de la Ley 30/2015 podamos influir en algunas de aquellas propuestas que hicimos en su momento, ya que, el trabajo por nuestra parte fue amplio y bien recogido por la Confederación.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Acción sindical y asesoramiento a empresas. Acciones más relevantes:

- Inditex: negociación para la continuación y extensión de la experiencia formativa en medio ambiente iniciada hace dos años, para la constitución de comités de medio ambiente en aquellos centros donde aún no se han configurado y negociación de un protocolo de funcionamiento para la puesta en marcha de los ya constituidos.
- Bormioli: acción sindical en el campo de la sílice cristalina respirable.
- Naturgy: acompañamiento proceso de evaluación de riesgos psicosociales.



- Airliquide: acompañamiento proceso de evaluación de riesgos psicosociales.
- Ezentis: acompañamiento proceso de evaluación de riesgos psicosociales.
- Airbus: consulta sobre la participación de la RLT en los Sistemas de Gestión Ambiental
- ROCA: proceso de descarbonización europeo.
- Campofrío: asesoramiento y seguimiento de la acción sindical en el campo de las mutuas (pendiente de desarrollo).

Cursos y seminarios

- Durante estos meses se ha iniciado la formación en todos los centros citados a continuación con amplia participación y valoración positiva de los 160 delegados y delegadas formadas: Bershka Logística, Oysho, Massimo Dutti, Tempe, Fábricas, Indipunt, Meco, Stradivarius, Zara Home Logística, Pull Plataforma, Logística León, Pull Naron.
- Conferencia final Proyecto Talk de ISTAS-CCOO sobre el Análisis de la Información no financiera y la RSE como herramienta de acción sindical.
- Organización y realización de las Jornadas sobre Mutuas en: La Rioja, Madrid, Cantabria, Zaragoza, Bilbao, Sevilla, Valencia, Tenerife, Las Palmas.
- Hay que destacar la buena participación de los delegados y delegadas en el contenido de las materias que se proponen en las jornadas, mostrando la preocupación que genera la actuación de las mutuas en todo lo relacionado con las contingencias profesionales (AATT y EEPP) y las prestaciones que les han traspasado desde la Seguridad Social (riesgo de embarazo, lactancia, cáncer o enfermedad grave de hijo menor de 23 años, gestión de la ITCC, bonus, etc).
- Asistencia y participación al Seminario Confederado de Medio Ambiente para responsables Federales y los responsables de las organizaciones territoriales.
- Asistencia y participación al Seminario Confederado de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Se prepara formación sindical avanzada en el campo de la sostenibilidad medioambiental para

itinerario formativo de delegados y delegadas: intervención en sistema ISO, agua, etc. Además, se estudian otras necesidades formativas para responsables territoriales (junio para cuadros en medio ambiente, etc.)

Foros

- Participación en el grupo de trabajo en el marco de un proyecto organizado por la Universidad de Utrecht, cuyo objetivo último es presentar a la UE propuestas para la transformación del sector y que la transición hacia la circularidad no repita los mismos patrones actuales y que son generadores de desigualdad.
- Intervención en el Foro Social de la Moda, en el que venimos participando desde hace un par de años, mediante reuniones periódicas y finalmente con la presentación del documento consensuado en jornada pública el 15 de marzo de 2022.
- Mesa de Diálogo de Ecoembes, en la que también participaron otras organizaciones como UGT, la OIT, representantes del CONAMA, FORETICA, CRUZ ROJA o la Asociación de Ciencias Ambientales, y en las que se trataron temas de la Nueva Ley de Residuos y Suelo contaminados y los efectos de los nuevos objetivos y el estudio Economía Circular y Empleo realizado por UGT.

Campañas

- Envío encuesta nanomateriales y prevención de riesgos laborales (con escaso resultado).
- Campaña del 28 de abril sobre el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (pendiente de elaboración de materiales).
- Campaña del 5 de junio Día Mundial del Medio ambiente.



Mesas de trabajo.

Se han configurado distintas mesas de trabajo en el Plenario de Salud Laboral en temas específicos de las que ya se han constituido dos: Mesa de Amianto, sílice cristalina y riesgos químicos y la Mesa de Mutuas y Servicio de Prevención.

Proyectos relacionados con recursos públicos y privados

- Contestación a las demandas de la Abogacía del Estado en relación con las convocatorias 2011-2012 de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPR).

- Fundación Ecoembes:

Entre octubre y abril las actuaciones en relación con el convenio con Ecoembes han sido de planificación y contacto con los territorios para crear las condiciones necesarias para la celebración de las jornadas que prevé el Convenio de 2021 y a partir de febrero las previstas para el año 2022.

Actualmente estamos en fase de coordinación para la realización de las siguientes jornadas hasta finales de año:

- Andalucía: previstas 2 o 3 jornadas (Granada, Sevilla, Huelva).
- Jornada conjunta “Los retos de la Iberia despoblada” con punto de encuentro en Badajoz, y la participación de delegados y delegadas de Castilla la Mancha, Castilla y León, Extremadura y Portugal gracias al apoyo de las respectivas Federaciones Territoriales.
- Fundación Metal para la Formación:
 - Coordinación y control de las inspecciones en el marco del convenio con la FMF para la realización del proceso de verificación de la calidad y cantidad de cursos de salud laboral impartidos en el sector, en los meses de octubre y noviembre
 - Control final, cierre y preparación de la memoria final de visitas realizadas en el marco del Convenio de la Campaña de visitas de 2021

- Inicio en el mes de marzo de la nueva campaña de visitas para 2022, con la respectiva información a los territorios, realización de las nuevas acreditaciones e inicio de las inspecciones.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Desde la responsabilidad de organización del trabajo nos hemos puestos dos objetivos principales:

- Formar y cualificar a delegados y delegadas y a sindicalistas de la Federación (tanto estatal como territorios) en distintos niveles. Esta tarea se realiza en estrecha colaboración con la responsable de Formación sindical.
- Asesorar en la negociación de los convenios colectivos para aportar perspectiva desde la óptica de organización del trabajo.

Formación específica

Puesta en marcha de la formación en dos niveles:

- Introducción a las metodologías en métodos y tiempos (20 horas) dirigida a delegados y delegadas. Ya se ha realizado la formación en Valladolid y en Madrid, y están fijadas las fechas para próximos cursos en Zaragoza, Toledo, Rioja, Málaga y Murcia.
- Formación básica en métodos y tiempos (100 horas). Dirigida a sindicalistas de la Federación (tanto estatal como territorios) con el objetivo para darles competencias que les permitan desarrollar la acción sindical en la rama de organización del trabajo. Hasta ahora el conocimiento de estas materias residía, y reside, en los compañeros de Cataluña. Intentamos que esta capacitación se distribuya a lo largo de todos los territorios de la federación estatal.
 - La formación está prevista en cinco módulos y se impartirá entre marzo y noviembre de 2022.

Estudio de los convenios en esta materia y asesoramiento.

De momento estamos evaluando y asesorando en los convenios sectoriales estatales, aunque el objetivo es continuar por los provinciales. Por eso es importante seguir programando formación en las FNR.

Hay una asignatura pendiente que se sustenta en preparar una intervención/difusión de los contenidos de la responsabilidad de organización del trabajo en el ámbito de las secciones sindicales al objeto de dar uniformidad a los convenios de empresa que se negocian en cada uno de los ámbitos.

PROTECCIÓN SOCIAL, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO AGRARIO

Migraciones y flujos migratorios

Este trabajo significa poner en común medidas concretas para la regulación de unos flujos migratorios, ordenados y con derechos para las personas trabajadoras que trabajan en las campañas agrícolas de nuestro país. Por otra parte, se activan las estructuras de las autoridades laborales y de trabajo para el impulso e intensificación de las campañas de actuación y control de estas en el cumplimiento de las normativas laborales en materia de alojamientos, convenios colectivos, etc.

Esta campaña se desarrolla en el marco de 21 provincias de nuestro país donde están constituidas las Comisiones de Seguimiento de los Flujos Migratorios Laborales.

Por otra parte, este trabajo sindical se enmarca en el cumplimiento del Convenio Marco para la Ordenación, Coordinación y regulación de las campañas agrícolas de nuestro país, que se desarrollan en numerosas provincias de España.

Supone exigir desde el sindicato la intervención de la ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) en el sector agrario caracterizado por la precariedad, la temporalidad y el incumplimiento del SMI en un buen número de provincias.

- Hemos participado en la Comisión Central de Flujos Migratorios y elaborado las orientaciones y

criterios sindicales de intervención sindical en las diferentes Comisiones Regionales y Provinciales de Flujos Migratorios y su coordinación.

- Participación videoconferencia Conferencia Trabajo decente en África (11 noviembre 2021) con la Secretaría de Internacional, Migraciones y Cooperación, desde casa de África en Canarias.
- Reunión bilateral, CCOO-Industria y UGT FICA con la Dirección General de Migraciones (29.11.2021)
- Elaboración enmiendas a la Orden Ministerial GECCO 2022 (Contratación en Origen de personas trabajadoras de terceros países), en coordinación con Secretaría de Internacional, Migraciones y Cooperación de la CS de CCOO y a la Orden de Subvenciones de Flujos Migratorios 2022.
- Distribución y elaboración de los criterios sindicales de actuación sindical (calendario de campañas) y coordinación con la representación de CS de CCOO en la Comisión Laboral Tripartita.
- Presentación de propuestas al Plan de Trabajo Secretaría Confederal de Internacional, Migraciones y Cooperación de la CS de CCOO a través de la Secretaría Internacional de CCOO-Industria y participación Plenario (01.03.2022)

Seguridad Social y Previsión social complementaria.

Consiste en organizar el trabajo futuro en el terreno de la negociación colectiva y sobre los Planes de Pensiones de Empleo, así como definir la estrategia de CCOO-Industria en el marco confederal sobre los sistemas de Previsión Social y más concreto de los Planes de Pensiones de Empleo y la Responsabilidad Social Empresarial y la Inversión Socialmente Responsable (ISR). Se creará un grupo de trabajo federal en esta materia.

Deberemos adaptar los articulados de los Convenios colectivos que recogen en sus textos referencias concretas a las diferentes medidas en materia de Previsión Social Complementaria, para garantizar y preservar los intereses de las personas trabajadoras. Sin duda alguna, sobre este tema y sobre el Acuerdo de Pensiones y Seguridad habrá que diseñar, una vez concluyan las negociaciones las correspondientes, acciones formativas en coordinación con la Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección social.



Es necesario explicar las modificaciones introducidas en las diferentes modalidades de jubilación anticipada y parcial y su adaptación en el marco de la negociación colectiva. En este sentido se están revisando los convenios sectoriales estatales en negociación (Metalgráficas).

En el tema de la IT de las personas fijas-discontinuas, es necesario, cerrarlo con un acuerdo satisfactorio pues es inadmisibles la discriminación de este colectivo en esta materia. Afecta a en torno a 40.000 personas y de manera importante en las Comunidades Autónomas de Murcia (en esta región se realizó una huelga general con este tema), Navarra, Canarias.

Empleo agrario

- Seguimiento con el Grupo Agrario de la contratación en el sector forestal en el conjunto de CCOO-Industria.
- Tras la reforma laboral, adaptación de las nuevas modalidades en el sector del campo. Revisión del convenio del campo de Extremadura.
- Trabajo de adaptación de los Subsidios por desempleo para la personas fijas-discontinuas en España y del sector agrario en Andalucía y Extremadura, en coordinación con la Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social confederal y las Federaciones de CCOO-Industria afectadas (Andalucía y Extremadura). Esto permitirá abrir la puerta a una mayor estabilidad y calidad en el empleo.
- Solicitud, Seguimiento y control de las certificaciones y memorias de actividades de la participación Institucional en las Comisiones Regionales, Provinciales y Consejos Comarcales del SEPE en los Planes de Empleo Agrarios y de Zonas Rurales Deprimidas en las CCAA de Andalucía, Extremadura, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Canarias, Murcia y Comunidad de Valencia. (En coordinación área Finanzas de CCOO-Industria).
- Participación Jornadas FUNDAE Sobre actualización del Catálogo de Especialidades Formativas y Planes de Referencia Sectoriales. (03.02.2022 y 16.02.2022).

EMPLEO

Se ha relanzado la campaña “Capaces con derechos”, para la inserción, integración y regulación del trabajo con derechos de las personas con capacidades diferentes.

Se lanzó el 3 de diciembre, Día Internacional de la Discapacidad, y el 9 y 10 de marzo tuvieron lugar las jornadas formativas en las que participaron como ponentes personas expertas en la materia y a las que asistieron personas que por cada Federación de nacionalidad o región asumirán el plan de trabajo que se coordine desde la Federación estatal.

Durante los próximos meses se celebrarán jornadas por el conjunto del territorio para ayudar a cumplir con el objetivo de desenmascarar a los centros especiales de empleo que no cumplen con su función social - laboral y que se aprovechan de las subvenciones para hacer negocio. Que no integran de forma estable y definitiva en el mercado laboral, en la empresa ordinaria a las personas con capacidades diferentes.

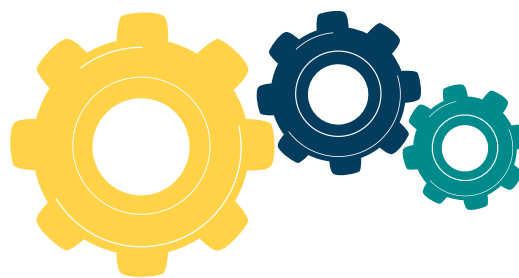
Hemos diseñado la hoja de ruta que debemos seguir la organización a partir de ahora para que la iniciativa alcance el objetivo a conseguir: integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral y evitar su explotación y organizarnos por todo el territorio e implicar a todas las partes que tienen algo que decir en el asunto: sindicato, Inspección de Trabajo y centros especiales de empleo que sí cumplen con su función social.

Consideramos imprescindible disponer de un “mapa real” de los centros especiales de empleo que existen en todo el país y descentralizar la campaña en cada uno de los territorios.

- Participación en el debate confederal sobre las propuestas para el Diálogo social en materia de contratación.
- Seguimiento de la evolución del empleo trimestralmente con la EPA, publicando nota de prensa.
- Colaboración en la elaboración del Informe de coyuntura de evolución de empleo interanual que nos permite hacer diagnóstico para intervenir en políticas activas de empleo.



Política Industrial



Introducción

La actividad del área de Política Industrial se ha visto en este período marcada por el arranque y puesta en marcha del mandato tras el congreso con los ajustes que ello conlleva, además, teniendo en cuenta que hemos reconfigurado la actividad sectorial ordenando la actividad en torno a las cadenas de valor sectoriales y que la negociación sectorial se está coordinando transversalmente con Política Sindical y el equipo de Negociación Colectiva Sectorial.

En lo concreto, la construcción de coordinadoras sectoriales o grupos de trabajo sectorial en aquellos sectores o actividades donde no existían, la continuación del trabajo sectorial donde ya existían, el asesoramiento a las secciones sindicales y coordinadoras de empresas, la renovación de secciones sindicales, el acompañamiento tradicional a nuestras estructuras, la participación en formaciones, actividad de internacional etc, han constituido nuestra actividad diaria principal.

El contexto en el que estamos hace que la actividad sectorial sea un elemento clave en la acción sindical, pandemia, precio de materias primas, crisis logística, precio de la energía y los carburantes, la inflación en tasas de los años 80, y la guerra de Ucrania nos han situado en una incertidumbre que hace que la acción de futuro sea impredecible pero que tengamos que poner los esfuerzos en coordinar a nuestra gente, para responder a los retos que esta coyuntura nos ha puesto sobre el tablero.

Entre los retos que nos planteamos al inicio del trabajo en el Área teníamos la coordinación de la negociación colectiva entre las áreas de Política Industrial, Política Sindical y el equipo encargado de asumir la gestión de la negociación de los Convenios Sectoriales. Hemos de seguir avanzando en esa coordinación ya que este es uno de los cambios más relevantes que afectan al trabajo de Política Industrial en cuanto a transversalización de la actividad se refiere.

La adaptación de nuestros datos en SIC para la optimización de la exploración de los mismos, y adaptación también a la nueva estructura sectorial basada en las cadenas de valor, está lista por parte de la Federación Estatal. Aunque en este momento toca una espera para el volcado de

datos a través del equipo informático Confederal, hecho que podrá estar listo en los próximos meses, de momento, continuaremos con la exploración de la base de datos según formato actual.

Estamos desarrollando un modelo de informe que pretendemos pueda darnos una “radiografía sectorial” de las principales cadenas de valor, y algunos de los sectores de las mismas, basada en los datos actualizados, anteriormente mencionados, y que puedan suponer una herramienta de análisis y de propuesta de acción más sistematizada y con trazabilidad de lo que hacemos y podemos hacer en dichas cadenas de valor.

La participación con la secciones sindicales en su día a día, asesorándolas en sus procesos de negociación colectiva, en las renovaciones de sus estructuras, formando a las personas en las materias que se nos ha solicitado, en las relaciones con las direcciones de sus empresas han constituido una parte importante de la actividad sectorial, quizá la parte más tradicional de la actividad del área.

En lo relativo a los Planes de Igualdad, tras los cambios legislativos que facilitan a los sindicatos mayoritarios la negociación en las empresas sin RLPT o con centros sin RLPT, este periodo ha estado marcado por la formación del equipo al completo para el asesoramiento en Planes de igualdad, demostrando que en CCOO de Industria la responsabilidad en materia de igualdad es tanto de hombres como mujeres.

La coordinación y participación en las mesas de diálogo social en IndustriAll, la participación en las diferentes jornadas que se han organizado y la movilización, destacando la organizada el 22 de noviembre del sector del Auto, o la huelga del convenio de conservas de pescado, son, han sido y deben ser un eje vertebrador de nuestra actividad. Sin movilización la propuesta se diluye, por tanto, la construcción de las propuestas sectoriales ligadas a la necesaria movilización nos ha caracterizado y seguirán haciéndolo.

En este momento estamos desarrollando una formación específica con contenidos muy prácticos sobre los efectos más directos y su aplicación de la Reforma Laboral, orientada a las secciones sindicales y coordinadoras de empresas que se presentó en el plenario de Política Industrial del 19 de abril.



En resumen, el trabajo sectorial se está haciendo de manera ordenada sin prisa y sin pausa, la coordinación en la negociación colectiva está avanzando siendo un elemento novedoso de nuestra forma de hacer, el asesoramiento directo en negociación, en organización interna, en planes de igualdad, en los ERE y los ERTE, movilización cuando ha sido necesaria y, sobre todo, la cercanía con nuestra gente han fundamentado el grueso de actividad, y la continuidad en este sentido será la norma en los próximos meses.

El desarrollo de los sistemas de datos informáticos, las radiografías sectoriales y la transversal actividad en proyectos como el del colectivo técnico, son los elementos que están por desarrollar en esta siguiente fase del mandato.

Balance y previsión de acción de las áreas “CADENAS DE VALOR”

MATERIAS PRIMAS

En marzo de 2022 España declara como finalizada la pandemia del coronavirus. La crisis del COVID ha provocado entre otras cosas, la aceleración de la transformación de la transición ecológica, energética, digital, etc. que necesita una fuerte inyección de financiación para recuperar la economía de los países, acordándose los Next Generation UE, de los cuales a España le corresponden 140.000 millones de euros, la mitad en ayudas directas y el resto en créditos.

En el segundo semestre del 2021, empezamos a tener unos precios de la energía totalmente desorbitados, sumado a la aceleración de la transición ecológica y digital, al conflicto bélico en Ucrania desde marzo de 2022, el coste de las materias primas... En conclusión, la industria y sus empleos están siendo gravemente afectada.

Energía

Todas las empresas energéticas están anunciando importantes inversiones, cuya suma de inversiones pasan los 70.000 millones de euros. Todas ellas focalizadas en los diferentes PERTES que va anunciando el gobierno de los cuales no tenemos participación. Instamos al gobierno en todos los encuentros a convocarnos como voz de los trabajadores y trabajadoras en el diseño, aplicación y gobernanza de todos ellos, así como las diferentes hojas de ruta, como pueden ser:

- PERTE ERHA (energías renovables, hidrógeno y almacenamiento)
 - Hoja de ruta eólico-marina y energías del mar
 - Hoja de ruta del hidrógeno
- PERTE ECONOMÍA CIRCULAR
 - Hoja de ruta del biogás

El marzo de 2020 se firmó el acuerdo tripartito por el cierre de las centrales térmicas de carbón, con los propietarios de las centrales, el gobierno y los sindicatos, con una comisión de seguimiento para velar por los cumplimientos del mismo, en este año 2022 la comisión ha de realizar un informe balance de los dos primeros años, en el que se están realizando:

- Desmantelamiento de las centrales excepto en 4 de ellas (Aspontes, Los barrios, Soto Ribera y Aboño) el grado de avance de desmantelamiento es muy desigual, así como el grado de cumplimiento de participación de la gente de las contratas en los desmantelamientos.
- Se están realizando formación en desmantelamiento y energías renovables con diferentes acuerdos: en escuelas de formación, Comunidades Autónomas, Gobierno, etc.
- Todas ellas están realizando inversiones en energías renovables y presentándose a manifestaciones de interés a través de los diferentes PERTES.

Confederación

Estamos participando en diferentes grupos de trabajo:

- Secretaría Confederal de Transiciones estratégicas y desarrollo territorial.
- Grupo de Transición Ecológica.
- Consejo Asesor del Instituto para la transición Justa
- Seguimiento de los Convenios de transición justa, como cumplimiento del plan de acción urgente (2019-2021) creado en la estrategia de transición



justa aprobado por el gobierno y dar cumplimiento a los acuerdos por el cierre de la minería energética y cierre de centrales térmicas.

Siderurgia

Situación del sector

El sector sigue arrastrando los problemas ya debatidos en anteriores reuniones, pero agravados aún más por el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania. La situación energética en la UE, (electricidad y gas, principalmente) están poniendo en serio riesgo la viabilidad de estas empresas y por ende el empleo. En este periodo, las empresas han activado medidas de flexibilidad internas, ERTes y paros programados de instalaciones, con el fin de minimizar el impacto energético en los procesos productivos.

Se ha hecho un seguimiento de la situación a través del grupo de trabajo de electrointensivas.

Acciones tomadas desde CCOO de Industria

En el mes de diciembre de 2021 desde CCOO-I Estatal se enviaron sendas cartas al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y al Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, en la que se explicaba la situación por la que estaba atravesando el Sector y en la que solicitábamos la apertura de una Mesa de trabajo conjunta entre los Ministerios, Patronal del Sector y Sindicatos más representativos.

Siguiendo los procesos formativos en materia radiactiva en el sector de la Siderurgia, este mes de marzo se ha realizado unas nuevas jornadas formativas presenciales en Madrid, en colaboración con Enresa, sobre Radiactividad y Medidas de la Radiación para Personal de Empresas Siderúrgicas y de Fundición, a la cual han asistido tres delegados; uno de Siderúrgica Sevillana y dos de ArcelorMittal - Asturias. Al igual que en febrero de 2020, la valoración de los participantes ha sido muy positiva.

El miércoles 30 de marzo se publicó en el BOE el Real Decreto Ley 6/2022 de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. Desde la Federación Estatal se está trabajando en colaboración con el grupo de trabajo de Siderurgia en recopilar información de cómo se van a aplicar estas medidas en las empresas y qué impacto económico y social van a tener.

Renovables

Lo primero que se hizo fue las reuniones pertinentes para presentar al nuevo responsable de renovables, marcar un

sistema de trabajo y objetivos a corto y largo plazo.

- Revisión y aplicación de convenios de aplicación.
- Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Inclusión de más empresas dentro de la coordinadora (Erom, ingeteam, Deutsche windtechnik, ges, etc).
- Se quiere lanzar una campaña a nivel sectorial en conjunto con el sector de montaje y mantenimiento, que constará de unos videos cortos de menos de 3min.
- Hacer seguimiento de los planes de trabajo y adaptación a los nuevos acontecimientos.
- Buscar planes formativos para nuestros delegados, para mejorar las capacidades de estos en materia de negociación colectiva y prevención de riesgos.
- Intentar dentro del CEM meter una serie de definiciones genéricas o en anexos condiciones que no se regulan en los convenios provinciales.

Agrario, objetivo: Convenio Estatal.

Podemos hacer un balance medianamente positivo en algunos aspectos. Una gran noticia para las personas trabajadoras del campo ha sido la reforma laboral y la cobertura asistencial ampliada del contrato fijo discontinuo, eliminamos precarización, facilitando además, la compatibilidad entre las nuevas conversiones en fijos discontinuos y el cobro de subsidios. Recordemos que hay más de 800.000 personas trabajadoras en el campo de nuestro país, más de medio millón en Andalucía y Extremadura donde estos avances han caído como agua de mayo.

Agridulce fue la resolución del CES sobre la condicionalidad social de la futura PAC donde nos quedamos solos defendiendo una comisión de seguimiento y la aplicación de la condicionalidad laboral y el reforzamiento de las inspecciones de trabajo para reflejar en la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras del campo y la penalización de los empleadores que no cumplan, seguiremos insistiendo ante las administraciones a nivel autonómico, estatal, europeo a través de la EFFAT.



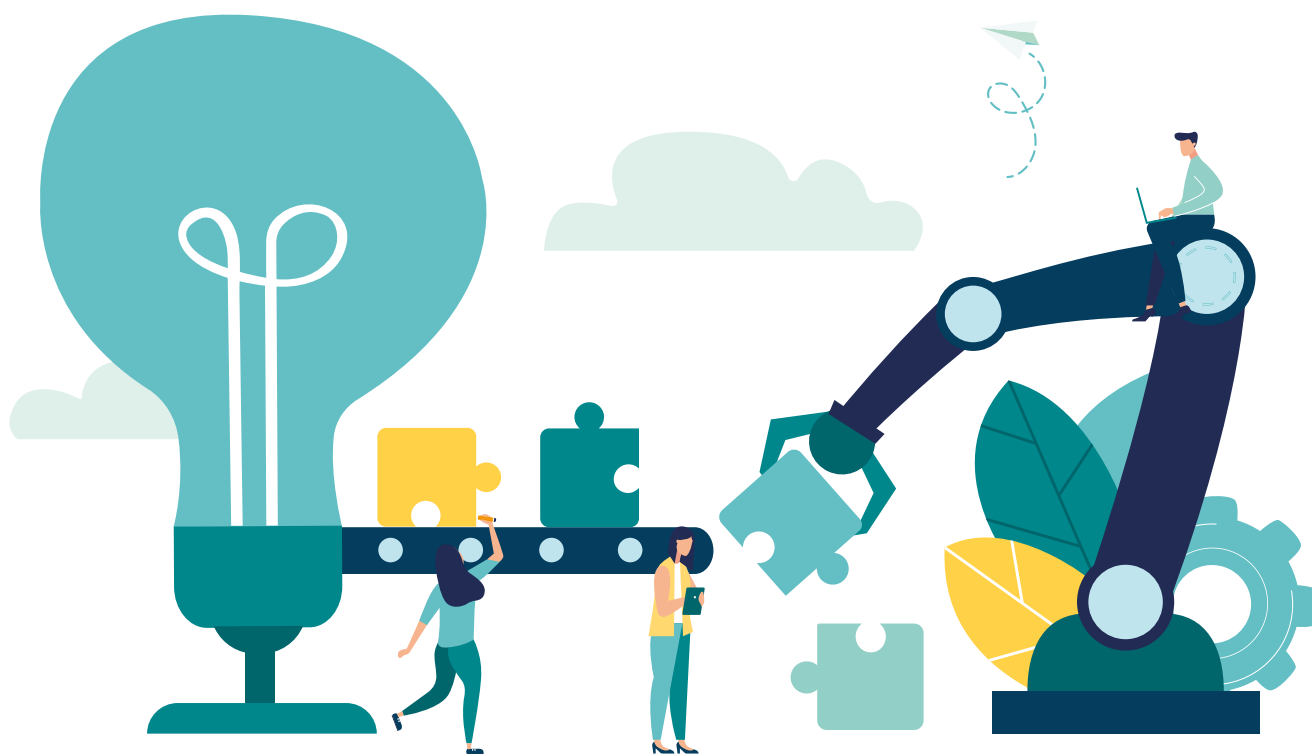
Seguimos convocando cada dos meses a los grupos estatales agrario y forestal, informando de los cambios legislativos, situación de la negociación colectiva y todo lo relacionado con los sectores, temas de salud laboral, campaña agrícola y reuniones mantenidas con otras centrales sindicales y organismos públicos.

Retos tenemos muchos e importantes. El primero es retomar la negociación colectiva del futuro convenio del sector del Campo a nivel estatal, demandado por nuestras federaciones autonómicas. Tenemos muchos convenios provinciales estancados, con la negociación rota y sin actualización de los salarios al SMI.

Hemos retomado la asistencia de las comisiones sectoriales paritarias para la formación, asunto importante por la digitalización del sector y la formación de las personas trabajadoras, adecuándolo a las nuevas tecnologías.

En el sector forestal se sigue trabajando con las federaciones del sindicato en el estatuto y figura del bombero forestal y las repercusiones positivas que debería traer al sector, por ejemplo, en los cocientes reductores para la jubilación. El convenio estatal de forestales sigue en vigor y no hemos planteado denunciarlo al no ser demandado por nuestra gente del sector y por la mínima aplicación que tiene a nivel estatal.

Reto será la aplicación de la futura PAC, la mejora en las relaciones con el MAPA, sentarnos con las OPAS agrarias para negociar y seguir haciéndonos oír donde sea necesario sin descartar movilizaciones, lo importante son las personas trabajadoras del campo y mejorar sus condiciones.



BIENES INTERMEDIOS

Sector auto y componentes

Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica de Vehículo Eléctrico y Conectado (PERTE VEC)

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

Por eso hemos mantenido una intensa agenda sindical para que el Ministerio de Industria promoviera con la necesaria agilidad el diálogo social y la cogobernanza del PERTE VEC

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

Tras diferentes intentos de que el Ministerio de Industria convocara la Mesa del Auto, CCOO de Industria convocó en solitario una concentración del sector del Auto en noviembre del 2021 a las puertas del ministerio con una importante participación de trabajadoras y trabajadores de las empresas del sector del auto de todo

el estado, exigiendo futuro y la convocatoria de la Mesa del Auto, arrancando al jefe de gabinete el compromiso de que a lo largo de esta semana convocaría, como finalmente ocurrió celebrándose la 1ª reunión en diciembre del 2021 y la 2ª y última hasta la fecha en marzo del 2022 tras la publicación de las bases definitivas del PERTE VEC.

Pilkington Sagunto, la punta del iceberg de procesos de deslocalización del sector de componentes de automoción

La concentración de noviembre a las puertas del Ministerio de Industria sirvió también para alertar del riesgo de deslocalización de empresas de componentes del sector del auto por motivos puramente especulativos, situando el conflicto por entonces de Pilkington Sagunto, cuya dirección había notificado su decisión de cerrar la línea de parabrisas de automóvil de la planta de Sagunto (Valencia), una medida que ponía en riesgo la viabilidad de todas las instalaciones y que supondría la pérdida directa de más de 400 puestos de trabajo.

La movilización ejemplar de las y los trabajadores de Pilkington encabezadas por la sección sindical de CCOO, dio sus frutos con un acuerdo de futuro que garantizaba la no deslocalización de la producción de la planta.

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

CCOO de Industria ante la crisis de semiconductores

En septiembre de 2021 mantuvimos una reunión con la Ministra de Industria, Reyes Maroto, para trasladarle la preocupación de CCOO de Industria ante el impacto que estaba teniendo en el sector la crisis de suministro de semiconductores, provocada por el importante desequilibrio entre una demanda que no paraba de crecer y que se disparó en la pandemia por el incremento de la demanda de la electrónica de consumo entre otros factores y una oferta estancada.

Una oferta estancada como consecuencia del proceso de deslocalización que se llevó a cabo por parte de la UE de dicha industria a finales de los años 80, concentrando una industria estratégica para el desarrollo de una economía cada vez más digitalizada en mano de 4 o 5 grandes fabricantes, localizados en Asia que conforman a la práctica un oligopolio.

Se trasladaron medidas a corto, medio y largo plazo para proteger el tejido industrial y el empleo:

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

apostando por desarrollar la industria de semiconductores.

Coordinadora de constructores y componentes

Desde la secretaría de Movilidad se ha impulsado un calendario de reuniones tanto de la coordinadora de Constructores como de la coordinadora de Componentes, para valorar la situación actual del sector del Auto condicionados por las diferentes crisis (Covid-19, semiconductores, materias primas, guerra Ucrania).

Trabajo de análisis y debate que ha servido para desarrollar las propuesta de acción sindical para hacer frente a esa situación coyuntural y fundamentalmente, para abordar los retos de futuro relacionados con el proceso de transformación en el que ya está inmerso el sector del auto, proceso como consecuencia de la estrategia de la UE de impulsar una movilidad sostenible, estratégica acertada en sus objetivos para CCOO de Industria pero que va a causar una auténtica metamorfosis en el actual sector del auto.

Propuestas que tienen la lógica de abordar el proceso de transformación desde una transición justa, poniendo para ello a las personas en el centro de las diferentes medidas que se recogen en un documento con 30 líneas de actuación organizadas en 3 ejes estratégicos (el empleo y la formación, electrificación de los vehículos y ecosistema de movilidad sostenible)

Para dar a conocer las propuestas de CCOO de Industria tanto al conjunto de la organización como a los diferentes actores que forman parte del sector, se realizó el pasado 6 de abril en la sala 13 Rosas de CCOO en Madrid, unas Jornadas con el nombre "AUTO PROPUESTAS Y RETOS DE FUTURO" con la presencia de ponentes del sector (ministerio de Industria, ANFAC,

SERNAUTO, FACONAUTO y CCOO).

En estas jornadas además de compartir las diferentes propuestas, CCOO de Industria advertimos al gobierno de la imposibilidad de impulsar un modelo económico sostenible sin promover el necesario diálogo social y de la necesidad además de apostar por la industria en general y en particular por el auto, como motor de ese modelo económico sostenible e inclusivo, por lo que le reclamamos que impulse la cogobernanza y los espacios de concertación social necesarios para hacer el seguimiento y control del PERTE VEC, para garantizar que las ayudas públicas se destinan para ganar soberanía industrial y fomentar la cohesión social y territorial y no para sufragar los procesos de reestructuración de plantilla.

En esa línea se ha impulsado un proceso de asambleas del Auto que pretende tener presencia en los territorios más representativos para la industria del auto, proceso que comenzó el pasado 17 de marzo en Zaragoza y que finalizará el 22 de junio con la asamblea en Barcelona.

Con la misma lógica se ha acordado la creación de una revista digital del sector del Auto con el nombre de "#ReEvolución del auto", con la que se pretende dar a conocer al conjunto de las trabajadoras y de los trabajadores del sector del auto la actividad sindical de la Coordinadora de Fabricantes y de la Coordinadora de Componentes, así como de las propuestas de CCOO de Industria. Revista que en menos de dos meses ha lanzado dos números.

Sector Ferroviario y componentes

En el Sector Ferroviario, se viene realizando una labor continuación del mandato anterior. Está formada una coordinadora, en la que participan las grandes compañías y empresas del sector de mantenimiento y señalización.

Las prioridades son reuniones con las secciones sindicales e intercentros del sector para hacer una labor de coordinación con la Federación Industria Estatal CCOO, del plan de trabajo. Igualmente, el asesoramiento y seguimiento en los diferentes puntos del mismo.

En este sector tan politizado y complejo, por la competitividad del mercado a la hora de licitar pedidos las diferentes administraciones, es fundamental esta coordinación y comunicación de la Federación con las diferentes Secciones Sindicales, coordinadoras de empresas o delegadas y delegados en las empresas.

Es el futuro en el Sector Ferroviario la transformación hacia una energía más limpia, que cada pedido de material rodante no afecte al Medio Ambiente y esto nos tiene que conducir a la generación de empleo con su formación y la participación de CCOO en esta transformación energética del propio sector. El trabajo en lo relacionado con el Amianto es y será importante en este sector, por las consecuencias que tiene la enfermedad que origina la exposición al mismo. Impulsar políticas sindicales, en el punto relativo a la movilidad sostenible y hacer un seguimiento de los puntos de referencia. La transformación energética justa es fundamental en este sector, para trabajar en este sentido, es importante conocer los Planes Industriales de las diferentes compañías.



Sector Naval Privado

En los últimos meses, la actividad sindical en el sector naval privado se ha centrado en llevar la información lo más transversal y verticalmente posible. Por ello se han mantenido reuniones con los responsables territoriales de Política Industrial de aquellas Comunidades Autónomas con astilleros navales, patronal sectorial nacional y territoriales, Ministerio de Industria, estamentos europeos donde tenemos representación y, sobre todo, con nuestros delegados y delegadas.

Hay un foco claro en lograr una coordinación en el naval privado que facilite el trasvase de información en tiempo real. La noticia del PERTE para la industria naval, las directrices europeas que puedan afectar al sector, la guerra de Ucrania y sus consecuencias, los procesos concursales en los astilleros nacionales... son temas de muy importante calado y que deben ser tratados en tiempo y forma por la estructura del sindicato. Con este objetivo siempre en mente, se busca una voz unívoca sectorial y un claro mensaje sindical ante los numerosos desafíos y situaciones urgentes que presenta el sector.

Los retos a los que se enfrenta el sector son múltiples y no vistos hasta ahora, lo cual nos empuja a creer y crear una línea de trabajo en los próximos meses que esté dirigida a consolidar esta posición de información y coordinación en las iniciativas en tiempo real para poder afrontar el entorno cambiante y garantizar al mismo tiempo que el sindicato ataja las necesidades de las personas que trabajan en el sector naval.

Sector montaje, mantenimiento y telecomunicaciones

Lo primero que se hizo fue las reuniones pertinentes para presentar al nuevo responsable. En telecomunica-

ciones fue con la coordinadora que ya estaba creada, y con las empresas de montaje y mantenimiento se ha ido haciendo de manera particular con cada una de ellas.

Planes de trabajo:

- Activar la participación en planes de igualdad que estaban bloqueados o paralizados, abrir la participación en los nuevos y darles la cobertura desde la federación.
- Crear coordinadoras donde no las había para mejorar la interacción entre los propios delegados de cada una de las empresas y recibir el asesoramiento de la estructura.
- En telecomunicaciones, hacer seguimiento del pacto de desconvocatoria de huelga y mejorar el seguimiento de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.
- En las coordinadoras ya activas se realizan diferentes reuniones tanto con el coordinador/a de manera particular, como con todos los miembros de la coordinadora, con el objeto de mejorar la comunicación, recibir información de la situación del sector en cada momento y organizar un plan de trabajo específico con cada una de ellas.

Sector TIC

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

A parte de las reuniones periódicas de la coordinadora, se están llevando a cabo reuniones con cada una de las empresas para actualizar el estado en el que se encuentran y las necesidades a corto/medio plazo.

Se ha participado en el informe de afectación de las empresas del sector por el conflicto bélico, donde se ha trasladado que el mayor impacto a corto plazo se sentirá en un nuevo incremento del precio de las materias primas y los combustibles, que podría repercutir en el precio final de los dispositivos y equipos. Por otro lado, empresas como Huawei España, que es 100% China, ya se están viendo afectadas por los bloqueos provocados por las tensiones con EEUU, situación que probablemente se vea agravada por el conflicto.

Independientemente de las consecuencias que tenga esta crisis, algunas empresas del sector están sufriendo la reducción de la plantilla y del activo sindical, por externalizaciones/adquisiciones por parte de otras empresas más pequeñas, y por la digitalización que hace que el teletrabajo se implante como modelo mayoritario, lo que lleva asociado el cierre de centros de trabajo para el ahorro de costes.

Este efecto de “atomización” empresarial dificulta la acción sindical y la fuerza de cara a las negociaciones.

En los próximos meses pondremos especial atención al teletrabajo, como riesgo para la acción sindical y como reto, ya que requiere que nos adaptemos para mantener nuestra “presencia” y visibilidad

Promover y apoyar, campañas de sensibilización en temas comunes y transversales

Sector ingenierías

Este sector conocido en nuestra área de Política Industrial, como un sector



de una inmensa disparidad de empresas, y por ende de tipología de negocios, por lo que es complicado de analizar en su conjunto.

Se ha trabajado en los EREs, concurso de acreedores, EREs, negociación de convenios colectivos (puntuales), etc., suelen ser empresas fronterizas con otras federaciones, y con escasa o nula afiliación, por lo que es muy complicada la acción sindical. Además, los convenios aplicativos, la inmensa mayoría suelen ser del entorno de la Federación de Servicios, Convenio TIC o convenio de Ingenierías.

La previsión en este tipo de empresas, es continuar con aquellas necesidades que de manera inmediata y puntual vaya surgiendo.

Sector elevación

Se ha mantenido la coordinación del

sector, se ha trabajado con nuestros delegados/as en el documento ITC, se ha mantenido el diálogo social con la patronal.

La previsión de trabajo en este sector es, principalmente, mantener la unidad de acción sindical que tan buenos frutos ha dado, seguir el contacto con la patronal, quizás y estar por ver, marcarse como objetivo una jornada pública del sector, como ya se llegó a hablar. Por otro lado, abordar la situación del modelo formativo de los técnicos del sector.

Sector aeroespacial

La situación de expectación y alerta persiste en el sector aeroespacial, motivada por la crisis de materias primas y suministros necesarios para la continuidad de las cadenas de producción, el encarecimiento energético y la espiral inflacionista junto con la

incertidumbre constante del desarrollo del conflicto en Ucrania. Esto está generando incremento de precios especialmente en las Tier3 y Tier4 que suministran a las empresas tractoras y que a su vez no pueden repercutir a las aerolíneas por la situación financiera en la que se encuentran.

Por lo que respecta a Defensa aparecen riesgos, ya que muchos de los componentes suministrados provienen de Rusia, y oportunidades en lo relativo al incremento de presupuestos destinado a defensa por parte de los Estados miembros de la UE.

En lo respectivo a la coordinación del sector aeroespacial en España, se convocará la Coordinadora sectorial aeroespacial Estatal a lo largo del mes de mayo.

BIENES DE CONSUMO

Impacto situaciones transversales y la guerra en Ucrania en los sectores de la cadena de bienes de consumo

Los sectores de Bienes de Consumo, Industria Alimentaria, Moda, Sector Químico, Plásticos, Fabricación de Vidrio hueco, etc., están muy afectados directamente por las diferentes situaciones que estos años nos han dejado. Del mismo modo, la Pandemia demostró fundamental para la vida de las personas la industria de los bienes de consumo, la guerra de Ucrania, la inflación elevada de los últimos meses, afectan directamente en todas estas actividades.

El sector del calzado puede sufrir un gran impacto ya que en los primeros 11 meses del año pasado las exportacio-

nes a Rusia fueron de 37,5 millones de euros y a Ucrania 5,1 millones de euros. Si se para ese comercio, junto a la inflación puede complicar la situación.

En el sector textil afecta básicamente a las grandes multinacionales, Inditex y Mango básicamente. Inditex con 572 tiendas en Rusia (abiertas) y 72 en ucrania (estas cerradas), asimismo, puede afectar a la distribución en las tiendas de Asia al paralizarse el transporte. Esto puede afectar, si no a las empresas principales en clave de empleo, en la parte de la cadena de valor que en su mayoría está subcontratada, la de menor valor añadido. Mango con 65 tiendas en Rusia cerradas y con la venta online parada, lo que puede afectar al empleo en las empresas de distribución textil, como Jevaso, XPO, etc.

El mayor impacto hasta ahora en la

cadena alimentaria lo están sufriendo las empresas del sector que entre sus materias primas tienen cereales y piensos, muchos de ellos procedentes de Ucrania y Rusia (Cerveceras, cárnicas, granjas avícolas, etc.)

Esto unido a la subida de la energía y combustibles, junto con el alza del IPC, es la tormenta perfecta que están utilizando las patronales para renegociar o interpretar a su forma lo pactado.

Tanto el sector químico como el farmacéutico han visto en el último año un impacto muy importante en sus resultados con motivo del encarecimiento de la energía eléctrica. Pensemos que ambas industrias hacen un gran uso de la energía eléctrica y en muchos casos los propios procesos no permiten modular el consumo a periodos donde el coste es menor



(noche o festivos). El incremento de la energía eléctrica es debido al aumento constante del precio del gas.

Respecto a productos de refinado químico nos encontramos con una situación similar, pero dependiendo del precio del crudo. El análisis sería exactamente el mismo. Los actores son los mismos. La industria española ha optado por los mismos procedimientos y el mercado internacional también tiene un fuerte impacto por los productos obtenidos en Estados Unidos de América mediante *fracking*, mientras que en Europa esta práctica está prohibida.

En resumen, la industria química y farmacéutica habían optado por actuar de una forma temporal ante un problema que parecía coyuntural y temporal.

Cadena alimentaria

Al contrario que en otros sectores de actividad, la cadena alimentaria no vio, en general, afectada su actividad durante la pandemia. Es más, mayormente fue considerada estratégica por razones obvias en ese período. A algunas actividades sí le afectó el cambio de tipo de consumo o envasado de los productos a consumir.

Dicho lo anterior, la crisis energética, con precios elevados, el incremento de precios de la logística, la afectación del conflicto originado por la patronal del transporte hace unas semanas, la guerra de Ucrania y el déficit de algunos productos y materias primas que o bien vienen de estos países o les afecta para la cadena de suministro este conflicto, y el incremento del IPC, sí que están afectando directamente a los sectores y actividades de la cadena alimentaria.

Si unimos lo anterior a la heterogeneidad de condiciones en los diferentes sectores de la misma, con diferen-

cias enormes de condiciones entre convenios y, sobre todo, entre tipos de empresas, nos sitúan ante la necesidad de hacer una acción sindical muy precisa y atendiendo desde la coordinación de los sectores en las coordinadoras ya formadas y las que están pendientes de constituir, las necesidades y la construcción de propuestas para la acción sindical en los centros de trabajo, así como en los diferentes convenios sectoriales en los que participamos.

Entre la mencionada complejidad y heterogeneidad existe un factor en alguno de los sectores de la cadena alimentaria que es el de la precariedad en el empleo en sectores donde la presencia de mujeres es absolutamente mayoritaria. Podemos aquí destacar el esfuerzo de CCOO Industria y la implicación del área en el conflicto del convenio de Conservas de Pescado. Este hecho ha de ser uno de los elementos de futuro de nuestra actividad sectorial, así como la implicación en el seguimiento de los PERTE y la participación en los planes de igualdad en las empresas.

Cadena equipamientos

Esta cadena de valor engloba múltiples actividades como el vidrio y la cerámica, los plásticos, la química y el sector farmacéutico, el juguete y la gama blanca de electrodomésticos, etc.

La afectación de la crisis energética y el precio de la energía es uno de los hándicaps que se ha encontrado, máxime siendo muchas de sus empresas alto consumidoras pero no con la consideración de electrointensivas.

El IPC disparado actualmente, las falta de aprovisionamientos en algunas de las actividades de la cadena de valor, la dependencia de la actividad de otras industrias y las consecuencias de la pandemia -que menos en la industria Farmacéutica, que obviamen-

te no le ha ido mal con las soluciones para el COVID-, así como la guerra de Ucrania que afecta por la incertidumbre económica y de suministros en algunas actividades, han impactado como en la mayoría de actividades industriales. Estas son las claves de actividad en los próximos meses.

La coordinación en grupos de trabajo sectoriales o coordinadoras sectoriales estatales es la mayor parte de la actividad sectorial que hemos desarrollado en estos meses, destacando la creación de los grupos de coordinación en la Química y en el sector farmacéutico.

Los retos son comunes a la mayor parte de nuestra actividad, participar en la construcción de propuestas, coordinar en la medida de lo posible la gestión e información que de los PERTE nos pudiese llegar, y la atención de las necesidades de asesoramiento de nuestras secciones sindicales, así como la participación en los planes de igualdad.

Cadena de la moda

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

El análisis permanente de las consecuencias que está teniendo la situación actual con la Guerra de Ucrania que ya ha impactado con el cierre de tiendas de grandes grupos industriales como Inditex, que obviamente puede tener una afectación en el resto de los países, las crisis de suministros y de aprovisionamiento, los pre-



cios de la logística, el IPC y en estos sectores en especial, la vigilancia de las medidas que a través de los PERTE se pudiesen poner en marcha en lo relacionado con la economía circular, son las alertas en las que estamos trabajando en el sector.

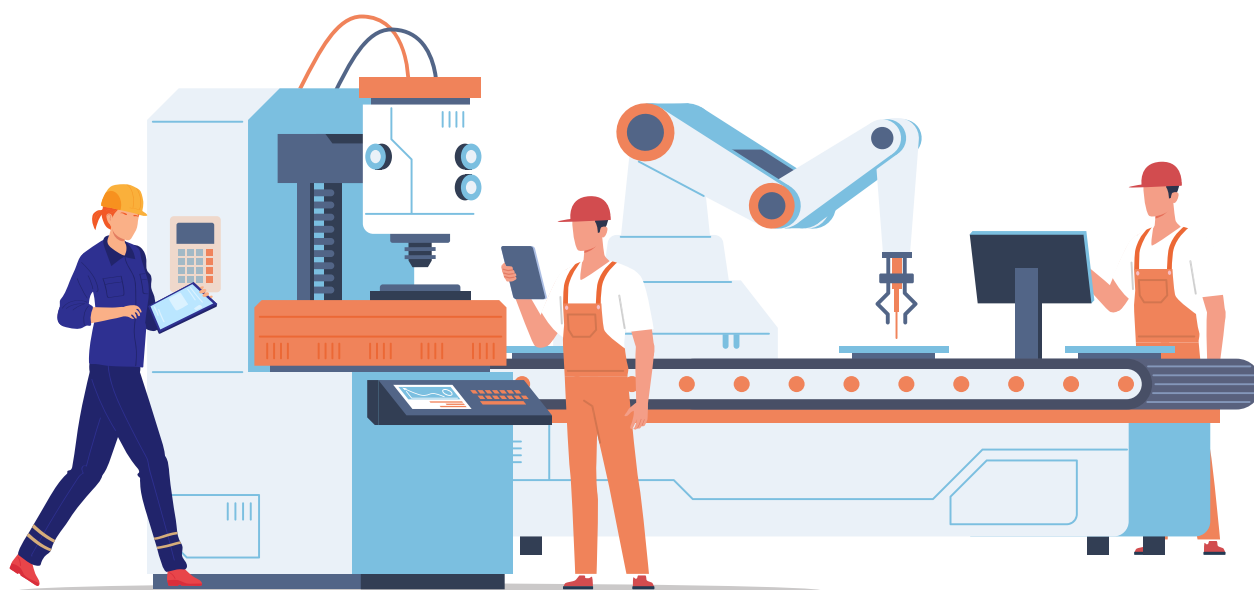
Por tanto, además de la implicación constante en los convenios sectoriales a través del trabajo coordinado con Política Sindical y Negociación Colectiva, atender estas líneas de trabajo a través de las coordinadoras de sector ha sido la principal actividad de estos meses y será el eje de actividad en los próximos.

Grupos de trabajo sectoriales del área de política industrial.

Estos son los grupos de trabajo y coordinadoras sectoriales puestos en marcha en estos meses y los previstos de poner en marcha en los siguientes meses y/o semanas:

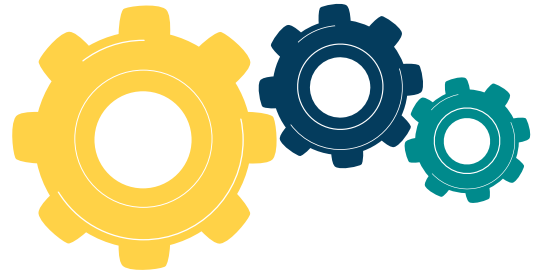
- Coordinadora del sector energético

- Coordinadora de nucleares
- Coordinadora de estaciones de servicio
- Grupo de trabajo de empresas siderúrgicas y electrointensivas
- Grupo Agrario
- Grupo Forestales
- Coordinadora Constructores del Auto
- Coordinadora de Componentes del Auto e industria Auxiliar
- Coordinadora sectorial de empresas Ferroviarias
- Coordinadora sector TIC
- Coordinadora Aeroespacial
- Coordinadora empresas de Defensa
- Coordinadora de empresas de Ascensores
- Coordinadora sectorial Cárnicas
- Coordinadora sectorial Conservas de Pescado (Por construir)
- Coordinadora sectorial Industrias Lácteas (Por construir)
- Coordinadora sectorial Panadería y derivados (Por construir)
- Coordinadora sector farmacéutico.
- Coordinadora sector Químico (por construir)
- Coordinadora del Textil
- Coordinadora del Calzado
- Coordinadora de Perfumería





Negociación colectiva sectorial estatal



Introducción

Desde el Equipo de Negociación Colectiva hemos afrontado la negociación de forma transversal con las áreas de Política Sindical y Política Industrial en base al protocolo de funcionamiento para la negociación colectiva sectorial estatal y planes de igualdad aprobado al inicio de este mandato.

Asimismo, como no puede ser de otra manera, tanto el proceso como la toma de decisión ha sido fruto de un trabajo colectivo de toda la Federación. Un trabajo colectivo en el cual las Federaciones de Nacionalidad o Región tienen un papel determinante en todas las fases del proceso negociador. Especialmente a la hora de poner en marcha las asambleas y las medidas de presión cuando las cosas no van como quisiéramos.

El año pasado se negociaron más de la mitad del total de convenios colectivos sectoriales estatales de la Federación. En concreto, diecisiete de los treinta existentes. Solo queda pendiente el convenio de distribuidores de productos farmacéuticos que todavía seguimos con la negociación abierta. También tenemos que comentar que el convenio de Industria Salinera está bloqueado desde 2019 dado por falta de contraparte. Es un convenio muy pequeño y que según los datos solo cuenta con doce representantes sindicales, de los cuales once son de nuestro sindicato y todos están en Cataluña donde van resolviendo esta carencia a través de la negociación en la empresa. La solución tendría que ser ampliar el ámbito funcional de algún convenio relacionado con esta actividad al objeto de que tuvieran un paraguas.

Las negociaciones de los diecisiete convenios han sido diversas. Cada una con sus circunstancias y peculiaridades en función de la correlación de fuerzas entre ambas partes y del contexto económico general y sectorial.

No obstante, CCOO de Industria finalmente no hemos firmado el convenio de alimentos compuestos para animales, el de aguas envasadas y el de conservas de pescado, por los contenidos del mismo. Y UGT FICA no ha firmado

el convenio de acuicultura marina y el convenio de industrias del arroz, aludiendo las mismas razones.

Algunos convenios colectivos del año pasado se firmaron a finales de año o principios de este, y todavía no están publicados en el BOE. Principalmente por el retraso que tiene la Dirección General de Trabajo en el control de legalidad de los textos y además por el choque con la patronal por la reforma laboral en materia de contratación.

En relación con los incrementos salariales pactados en 2021, decir claramente que los que se firmaron antes del verano tuvieron unos incrementos inferiores a la media confederal. El resto de los convenios que se firmaron una vez reactivada la economía tras el proceso de vacunación masiva, nos permitió acordar unos incrementos salariales superiores.

En lo que respecta a las cláusulas de garantía salarial vinculadas al IPC apuntar que tenemos de todos los colores, tipos y variedades. Pese a las adversidades superamos con creces la media estadística confederal relativa a los convenios firmados con una cláusula salarial vinculada al IPC. En este sentido, todos los convenios firmados, salvo el convenio del azúcar, tienen algún tipo de cláusula mejor o peor referenciada al IPC durante la vigencia. En el cuadro adjuntamos los incrementos y el tipo de cláusula.

Por otra parte, hay que destacar que, después de bastante tiempo, hemos empezado a conseguir reducir en algunos convenios la jornada máxima anual (cárnicas, arroz, frío industrial). También se han incorporado en la mayoría de convenios cláusulas relativas a la regulación del teletrabajo, la desconexión digital o el registro de la jornada por parte de las empresas. En algunos, se han conseguido importantes mejoras en permisos, pluses y complementos, así como se han ido mejorando las cláusulas en materia de igualdad, incorporando el lenguaje inclusivo, protocolos de acoso de referencia, y otras materias transversales. Mejoras siempre necesarias a la vez que insuficientes.

Por último, resaltar que el dato tan alto de IPC de 2021 (6.5%), ha sido una fuente de conflicto con algunas Patro-



nales. No solo en las negociaciones abiertas, que en cierta manera podría entenderse, también en los propios convenios firmados a la hora de acometer la revisión correspondiente. En algunos casos empezaron a cuestionar las cláusulas firmadas con la referencia al IPC intentando confundir o intoxicar para que se revisasen sobre el promedio anual del IPC que fue el 3.1% y no con el 6.5% cómo fue el IPC interanual. Esa posición insostenible se ha venido diluyendo. Otra cosa es que ahora en la negociación de este año, se abra un debate al respecto. No obstante, hemos tenido discrepancias en la interpretación de las cláusulas de revisión salarial que algunos casos se han resuelto en el SIMA (estaciones de servicio) y en otros se tendrán que resolver judicialmente (mataderos de aves y conejos, harinas).

En relación con este año 2022, tenemos nueve convenios colectivos sectoriales estatales que negociar, más el proyecto de mesa del convenio general del campo que es un proyecto más a largo plazo, el cual solo será posible si conseguimos presionar a las OPAS y al Ministerio de Agricultura.

Se han hecho las denuncias y el proceso de debate y aportaciones de propuestas para la elaboración de las plataformas sindicales de forma coordinada y participada al igual que el resto de los procesos.

En cuanto a la evolución de la negociación colectiva propiamente dicha, este año va más lenta de lo normal. Principalmente porque nos encontramos en un contexto con mucha incertidumbre (guerra, riesgo de estanflación, falta de materias primas, problemas en la distribución por los paros en el transporte de mercancías, etc).

De forma más detallada y completa, se relaciona en los siguientes apartados los convenios firmados en 2021 y en negociación en 2022, así como una referencia a nuestra actividad diaria a través de las comisiones paritarias, grupos de trabajo y negociación de planes de igualdad. Por otra parte, se adjunta cuadro sobre la evolución de la afiliación en cada convenio desde 2018 al 11 de abril de 2022.

Listado de convenios colectivos negociados y firmados en 2021

Nº	NOMBRE	RESÚMEN
1	INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	<p>Firmado: 26/07/2021</p> <p>PuAblicado en el BOE: 23/11/2021</p> <p>Vigencia: 2019-2025.</p> <p>Incremento salarial: 2019 un 1.50%, 2020 un 0.50%, 2021 un 0.5%, 2022 un 1.5%, 2023 un 1.5%, 2024 un 1.75%, 2025 un 1.75%.</p> <p>Adicionalmente a partir del 2021 cada año de vigencia se añade un 2.8% en compensación por la congelación de la antigüedad.</p> <p>Clausula IPC: Anual al IPC real en caso de que sea superior a los incrementos salariales pactados.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar:</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones: Se convocaron varios días de huelga sectorial. No obstante, en el SIMA se alcanzó un acuerdo. CCOO no firmamos el convenio por dos razones. La primera porque introdujo la jornada el fin de semana y festivos como obligatoria. La segunda porque se suprimió el complemento de antigüedad sin atar bien que las compensaciones adicionales por la supresión no podían ser objeto de absorción y compensación. En el resto estábamos de acuerdo dado que los incrementos salariales eran buenos y habíamos conseguido la cláusula anual al IPC en caso de que este fuera superior.</p>



<p>2</p>	<p>INDUSTRIAS DE ELABORACION DEL ARROZ</p>	<p>Firmado: 04/10/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 23/11/2021</p> <p>Vigencia: 2021-2024.</p> <p>Incremento salarial: 2021 1.65%, 2022 6.85%, 2023 y 2024 IPC año anterior más 0.25%,</p> <p>Cláusula IPC: IPC pasado más 0.25% a partir de 2022.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Reducción de jornada anual de 12 hrs, aumento plus nocturno al 35% del valor de la hora (5% más), aumento de la retribución de los contratos formativos, se amplía la bolsa de horas al médico, LGTBI colectivo trans permiso trámites reasignación de sexo y uso de la bolsa para ir al médico, teletrabajo con compensación económica, adelanto jornada continua personal administrativo y técnico, etc...</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones: UGT no firmó a pesar de firmar el preacuerdo y de que sus todos los delegados/as que estaban en la mesa de su sindicato estaban a favor. Hecho que ha provocado que se pasen a CCOO.</p>
<p>3</p>	<p>AZUCARERA. (INDUSTRIA)</p>	<p>Firmado: 13/12/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 11/04/2022</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2022 un 1%, 2023 un 2% y 2024 un 2%.</p> <p>Cláusula IPC: Sin cláusula.</p> <p>Afiliación: Estamos bajando en afiliación.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Transformación de la paga variable en función de los resultados a una paga fija, aumentando su importe 250€. Aumento del bienio de antigüedad en 150€.</p> <p>Observaciones: Es el acuerdo más flojo de todos ya que no se firmó cláusula al IPC. La razón es que la empresa azucarera que controla casi todo el sector cerró con casi 170 millones de pérdidas.</p>



<p>4</p>	<p>INDUSTRIAS CARNICAS</p>	<p>Firmado: 20/12/2021</p> <p>Publicado en el BOE: Pendiente. Estamos en fase de respuesta a los requerimientos remitidos por parte de la Dirección General de Trabajo, teniendo discrepancias con la patronal en materia de contratación.</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 3%, 2022 un 2.75% y 2021 un 2.5%</p> <p>Cláusula IPC: Si la suma de los IPC de 2021 y 2022 es superior a los incrementos pactados se establece la diferencia en las tablas definitivas de 2022 y se pagan los atrasos. En 2023 también la cláusula es al alza tanto a tablas como para el pago de atrasos.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Reducción de la jornada anual 10 horas, creación de una bolsa de horas para el médico, se regula mejor la jornada irregular, se mejora la retribución en los contratos formativos, se introduce la figura del delegado o delegada de medio ambiente, se mejoran los derechos de representación colectiva en los casos de modificación del sistema de retribución por incentivos, teletrabajo con compensación económica, etc...</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones: La firma se alcanzó en el SIMA previa convocatoria de huelga sectorial.</p> <p>Es la primera vez que tenemos mayoría en la mesa. La gente percibe positivamente la forma de negociar y sus contenidos.</p>
<p>5</p>	<p>COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUIMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS.</p>	<p>Firmado: 20/05/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 27/09/2021</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 1% (desde 01 de julio), 2022 un 1.6% y 2023 un 2%.</p> <p>Cláusula IPC: Al final de la vigencia y la diferencia solo a tablas del año 2024.</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Regulación y compensación del teletrabajo y equipara, a efectos de complemento, las bajas derivadas del COVID a los accidentes de trabajo.</p> <p>Observaciones: La firma es anterior al inicio del mandato.</p>



<p>6</p>	<p>COMERCIO MAYORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICAS</p>	<p>Firmado: Pendiente de firma. Negociación aún abierta. El principal escollo lo tenemos con los incrementos salariales y en la cláusula de garantía salarial al IPC.</p> <p>Publicado en el BOE:</p> <p>Vigencia:</p> <p>Incremento salarial:</p> <p>Cláusula IPC:</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar:</p> <p>Observaciones:</p>
<p>7</p>	<p>CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO</p>	<p>Firmado: 09/03/2021</p> <p>Publicado en el BOE: Pendiente de publicación. CCOO hemos realizado alegaciones ante las numerosas cláusulas no ajustadas a derecho.</p> <p>Vigencia: 2021-2024.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 6.5%, 2022 un 1%, 2023 un 1.5% y 2024 un 1.5%.</p> <p>Adicionalmente las categorías del Grupo 5 tienen un 0.3% cada año.</p> <p>Cláusula IPC: Cláusula al IPC real cada año si el IPC es superior a lo pactado tanto a tablas como a atrasos.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: protocolo de acoso, permiso de matrimonio equivalente para las parejas de hecho.</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones: El convenio se ha firmado tras un proceso de días de huelga sectorial y varias manifestaciones y concentraciones. CCOO no hemos firmado por seguir siendo un convenio machista que discrimina salarial y profesionalmente a las mujeres y por introducir el fin de semana y festivo como obligatorio para las nuevas contrataciones.</p>
<p>8</p>	<p>INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES</p>	<p>Firmado: 07/04/2021</p> <p>Publicado en el BOE: Pendiente de publicación en el BOE.</p> <p>Vigencia: 2021-2024.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 2.5%, 2022 un 4%, 2023 un 2% y 2024 un 3%.</p> <p>Cláusula IPC: La diferencia entre lo pactado y la suma de los IPC se actualiza en 2025 si es inferior a dos puntos. Y si es superior la mitad se actualiza en 2026.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar:</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones:</p>



<p>9</p>	<p>INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL</p>	<p>Firmado: 15/02/2022</p> <p>Publicado en el BOE: Pendiente de publicación en el BOE.</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 1.75%, 2022 un 2% y 2023 un 2.25%.</p> <p>Cláusula IPC: La diferencia entre lo pactado y el IPC con tope al 8%. Es decir, solo se actualizarían al final de la vigencia dos puntos más.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Regulación y compensación del teletrabajo, se amplía la bolsa de horas al médico, se reduce la jornada anual 16 horas, se incorpora protocolo de acoso.</p> <p>Afiliación: Estamos bajando en afiliación.</p> <p>Observaciones: Se han incorporado importantes mejoras sociales.</p>
<p>10</p>	<p>INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS</p>	<p>Firmado: 28/03/2022</p> <p>Publicado en el BOE: Pendiente de publicación en el BOE.</p> <p>Vigencia: 2021-2024.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 3.5%, 2022 un 1%, 2023 un 1% y 2024 un 1%.</p> <p>Cláusula IPC: La diferencia entre el 3.5% de 2021 y el IPC de ese año, se lleva a las tablas de 2022 y 2023. Se establece una cláusula al IPC real de cada año a tablas y a atrasos (estos últimos topados al 2.5% anual).</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Incorporación cláusula de no absorción y compensación salarial, acumulación de las horas sindicales, ayuda social familiares con discapacidad, aumento del plus nocturno y de festivos, aumento retribución contratos formativos, regulación teletrabajo, cambio del permiso al médico mediante una bolsa de 16 horas, etc...</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones: Se han introducido bastantes mejoras sociales.</p>
<p>11</p>	<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL</p>	<p>Firmado: 29/11/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 29/12/2021</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: No hay referencia a salarios.</p> <p>Cláusula IPC: No hay referencia a salarios.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: regulación del teletrabajo, desconexión digital, registro de jornada, igualdad, etc...</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones:</p>



<p>12</p>	<p>INDUSTRIA METALGRAFICA</p>	<p>Firmado: 26/01/2022</p> <p>Publicado en el BOE: Pendiente de publicación. Se está con la subsanación ante el requerimiento realizado por parte de la DGT, está habiendo dificultades en materia de contratación con la patronal.</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 2%, 2022 un 2% y 2023 un 2%.</p> <p>Cláusula IPC: Al final de la vigencia entre la diferencia de lo pactado y la suma de los IPC con el tope del 80% de la diferencia. Se actualizaría a las tablas de 2024.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: regulación del teletrabajo, mejoras en algunos permisos y cómputo en días laborales.</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones:</p>
<p>13</p>	<p>INDUSTRIA QUIMICA</p>	<p>Firmado: 10/05/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 19/07/2021</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 1% (desde 01 de julio), 2022 un 1.6% y 2023 un 2%.</p> <p>Cláusula IPC: Al final de la vigencia y la diferencia solo a tablas del año 2024.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: regulación y compensación del teletrabajo, desconexión digital, registro de jornada, igualdad, complemento salarial IT en caso de covid, mejora en los permisos, etc...</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones: La firma es anterior al inicio del mandato.</p>
<p>14</p>	<p>TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA</p>	<p>Firmado: 01/07/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 16/12/2021</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 0.5% (sólo desde el 01 de julio), 2022 un 2% y 2023 un 2%.</p> <p>Cláusula IPC: Al IPC anual topada en un máximo de un 0.5% cada año.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Reducción de 8 horas de jornada anual para las personas en cuarto turno, mejora compensación en descanso de las horas extras, regulación y adaptación legal en materia de teletrabajo, desconexión digital, igualdad, etc...</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones:</p>



<p>15</p>	<p>INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS</p>	<p>Firmado: 22/12/2021</p> <p>Publicado en el BOE: Pendiente de publicación.</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 1.75% y 2022 un 2%.</p> <p>Cláusula IPC: Cláusula que opera entre la diferencia de lo pactado entre los dos años y el IPC pero topado a un máximo de un 1.5% y solo a tablas para el 2023.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar:</p> <p>Afiliación: Estamos bajando en afiliación.</p> <p>Observaciones: CCOO no es firmante del convenio principalmente por la cláusula de revisión salarial pactada.</p>
<p>16</p>	<p>ACUICULTURA MARINA NACIONAL</p>	<p>Firmado: 27/09/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 15/12/2021</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 1% y 2022 un 1.3%.</p> <p>Adicionalmente las categorías más bajas tienen un aumento lineal de 47 euros mensuales (4.8%).</p> <p>Cláusula IPC: Clausula al IPC real del segundo año con la diferencia, a tablas a atrasos y sin tope, pero el primer año no hay referencia al IPC.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: incremento lineal de 47€ mensuales a las categorías salariales más bajas, estudio para la incorporación en el ámbito funcional de la acuicultura continental.</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones: UGT no es firmante del convenio, principalmente por la subida salarial.</p>
<p>17</p>	<p>MARROQUINERIA</p>	<p>Firmado: 08/07/2021</p> <p>Publicado en el BOE: 25/11/2021</p> <p>Vigencia: 2021-2023.</p> <p>Incremento salarial: 2021 un 1% y 2022 un 2%.</p> <p>Cláusula IPC: Revisión salarial sobre el IPC real topada al 0,6% en 2021 y 0,5% en 2022.</p> <p>Otras mejoras de derechos a destacar: Regulación y compensación del teletrabajo, desconexión digital y registro de jornada, mejora bolsa horas al médico, etc....</p> <p>Afiliación: Estamos subiendo en afiliación.</p> <p>Observaciones:</p>

El número de personas afiliadas a un convenio colectivo sectorial estatal depende de muchos factores en el que la negociación colectiva es uno más, por lo que generalmente no se puede atribuir exclusivamente de forma directa la subida o bajada de afiliación en un convenio a su proceso de negociación y a los contenidos de su firma.

En todo caso, es importante hacer un seguimiento de la evolución de la afiliación en cada convenio, ya que una parte en la evolución de la afiliación sí que es debido a la negociación, o al menos eso queremos las personas que creemos en lo que hacemos.

Para incluir la referencia “estamos subiendo o bajando en afiliación” en cada convenio, establecida en el cuadro anterior se ha tomado como referencia la existente a cierre de 2020 con la afiliación a 11 de abril de 2022.

En este sentido, la afiliación afectada por los convenios colectivos sectoriales estatales ha pasado de un total de 68.522 personas afiliadas a cierre de 2020 a un total de 71.725 a 11 de abril de 2022. Suponiendo un crecimiento afiliativo de 3.203 personas afiliadas y un 4.67% de aumento porcentual.

Listado de convenios a negociar en 2022

Nº	NOMBRE	SITUACIÓN ACTUAL
1	INDUSTRIA DEL CALZADO	Se constituyó la comisión negociadora el pasado 04 de marzo de 2022. Se elaboró y consensuó la plataforma sindical con UGT. En esta reunión ya se hizo una defensa general de la misma.
2	CONSERVAS VEGETALES	Se constituyó la comisión negociadora el pasado 24 de enero de 2022. Se ha elaborado la plataforma sindical y ha sido unificada con la UGT. La primera reunión de negociación fue el pasado 16 de marzo de 2022 en la que el debate se centró en defender las principales reivindicaciones de las personas trabajadoras.
3	CURTIDOS CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELES PARA PELETERIAS	Se constituyó la comisión negociadora el pasado 25 de febrero de 2022. Se elaboró y consensuó la plataforma sindical con UGT. En esta reunión ya se hizo una defensa general de la misma.
4	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO	Se constituyó la comisión negociadora el pasado 4 de noviembre de 2021. Se elaboró y consensuó la plataforma sindical con UGT. Se han mantenido 5 reuniones, prácticamente todas monopolizadas por las discrepancias en la cláusula de revisión salarial al IPC del año anterior. Finalmente se llegó a un acuerdo en el SIMA sobre la revisión salarial el pasado 03 de marzo. Por lo que a partir de ahora arranca en realidad la negociación del próximo convenio.
5	INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	Se constituyó la comisión negociadora el 18 de noviembre de 2021. Se ha elaborado la plataforma conjunta con UGT. Se actualizaron las tablas definitivas de 2021 al 6.5%. La primera reunión donde se defenderán las reivindicaciones sindicales fue el 23 de marzo.
6	INDUSTRIAS DE PERFUMERIAS Y AFINES	Se constituyo la comisión negociadora el 26 de enero de 2022. Se elaboró plataforma consensuado con UGT. Se realizó una primera reunión de presentación de plataforma el pasado el 03 de marzo de 2022.
7	INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES	Se ha constituido la comisión negociadora el 9 de marzo y se está elaborando la plataforma sindical.

8	EMPRESAS DE ELABORACION DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACION Y REFRIGERACION	Se constituyó la comisión negociadora el 8 de febrero. Se elaboró la plataforma sindical. Primera reunión de negociación el 17 de marzo en la que el debate se centró en defender las principales reivindicaciones de las personas trabajadoras
9	SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES	Pasó de acuerdo marco a rango de convenio. Sin embargo, existe negociación en el ámbito inferior por lo que no se aplica directamente a las empresas y a las personas trabajadoras, por lo que de momento se ha decidido no activar la mesa de negociación.

Además de las comisiones negociadoras, se han constituido grupos de trabajo a nivel interno conjuntamente con Política Sindical, Política Industrial y Equipo de Negociación Colectiva al objeto de ir mejorando la participación y coordinación con las Federaciones de Nacionalidad o Región que no pueden estar en la mesa al disponer de un número limitado de miembros. Grupos que nos permiten coordinarnos mejor. Este año, se han constituido grupos de trabajo en el convenio de estaciones de servicio, en convenio de perfumerías y en convenio del calzado.

Comisiones paritarias y comisiones de trabajo

Más allá de la negociación de los convenios colectivos, se atienden todas las consultas interpretativas sobre la aplicación del convenio colectivo. Así como las revisiones salariales de los convenios colectivos.

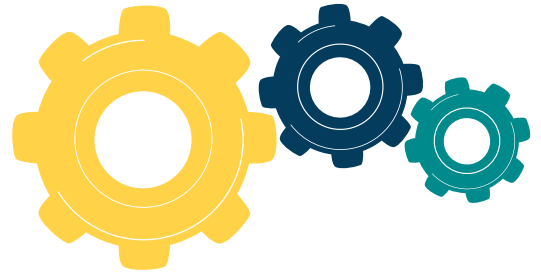
En este sentido, de momento se han interpuesto tres demandas ante la Audiencia Nacional. Dos de ellas, pertenecen al convenio estatal de mataderos de aves y conejos, relativas a la retribución de las horas extras y la cláusula de revisión salarial y la tercer se ha realizado en el convenio estatal de harinas por las discrepancias con la patronal con la revisión salarial.

Por otra parte, se desarrollan mesas o comisiones de trabajo en materias concretas. Por ejemplo, actualmente están en marcha las comisiones del convenio de la industria química relacionadas con la clasificación profesional y la de alcohol y drogas, o la del nomenclátor en el convenio de marroquinería.





Área estrategias industriales



Las principales funciones de esta área son el análisis de la trazabilidad de los sectores y subsectores claves para la sostenibilidad económica, social, medioambiental y cultural a lo largo del ciclo de vida y con especial referencia y atención al desarrollo de las cadenas de valor de las actividades que forman parte de la Federación.

Incorporar el diseño y planificación de planes de trabajo e informes de iniciativa propia, además de la realización de proyectos y colaboraciones mandatados desde la Ejecutiva y/o la Secretaría General. Estudios sobre diferentes materias, cubriendo especialmente el trabajo de análisis sectorial a nivel europeo e internacional, mediante una estrecha colaboración con las áreas de política industrial y de acción sindical.

En base a las ponencias aprobadas en el 3º Congreso de CCOOi trabajaremos con las siguientes líneas de actividad que dividiremos en el ámbito nacional e internacional, y posteriormente en cada uno de ellos diferenciaremos la parte institucional de la sectorial.

Ámbito Nacional

INSTITUCIONAL

Participación en el Foro de Alto Nivel por la Industria.

Se han elaborado dos documentos, el Pacto de Estado por la Industria y una Propuesta Sectorial para una Estrategia Industrial 2030. El proyecto está bloqueado institucionalmente, en las próximas semanas, desde la Federación, volveremos a relanzar el mismo con el fin de dinamizarlo y desarrollar las medidas y políticas de estado que configuren, en su conjunto, una política industrial sostenida en el tiempo, concluyendo en una nueva Ley de Industria que se adapte a los nuevos retos derivados de la transición ecológica y el nuevo modelo productivo.

Grupos de trabajo confederales

Transición para la Cohesión Territorial

En este grupo de trabajo, se ha elaborado un documento de análisis y propuestas de las desigualdades territoriales, basando el mismo en la necesidad de que la cohesión territorial debe entenderse, en principio, como el nivel de aplicación de un proyecto de desarrollo que contemple la relación de las diferentes dimensiones, con el objetivo de alcanzar la equidad y la integración territorial, reduciendo las desigualdades con el fin de lograr un crecimiento justo e inclusivo fundamental no solamente por una cuestión de justicia social, sino también por eficiencia económica. Cohesionando las políticas presupuestarias y las políticas territoriales y sociales, para garantizar un crecimiento sostenible en el tiempo.

Ciencias, Universidades e I+D+i

El eje principal de trabajo de este grupo ha sido el debate y las aportaciones como sindicato al anteproyecto de ley aprobado por el Consejo de Ministros el 18 de febrero de 2022, por el que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que pretende fortalecer las capacidades del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación para mejorar su eficacia, coordinación, gobernanza y transferencia del conocimiento. Además, la norma introduce reformas para dotar de más recursos, derechos y oportunidades al personal investigador y lograr una carrera profesional pública más estable en el ámbito de la I+D+I.

Ministerio Agenda 2030

Participación en los talleres de diseño de los proyectos estratégicos industriales:

- Agroecología
- Energías renovables

- Rehabilitación de viviendas
- Farmacéutico-textil
- Patrimonio cultural
- Colaboración con el Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria (IESEI) incluyendo la organización técnica de los actos y eventos que se lleven a efecto en su ámbito.

SECTORIAL

Encuentro Política Industrial para una transición Justa

Los días 18 y 19 de noviembre en Madrid se celebró un encuentro hispano alemán, en el que participaron, CCOO de Industria, UGT FICA, IG Metall e IG-BCE, junto a las fundaciones Friedrich Ebert, Hans Böckler y Arbeit und Umwelt, en colaboración con el sindicato europeo IndustriALL Europa. En estas jornadas se abordó la recuperación de la soberanía industrial europea desde la perspectiva de la política industrial en el marco de una transición justa, concentrando el análisis y las propuestas en seis foros y en seis paneles de debate, con participación de representantes de las administraciones central y autonómica; del Ministerio alemán de Economía; de los sindicatos españoles y alemanes; de empresas como Volkswagen, ThyssenKrupp, Iberdrola o Siemens Energy y Mobility; de diversas administraciones autonómicas y de universidades alemanas y españolas.

Propuestas

Las crisis acontecidas en estos últimos años (pandemia, energía, semiconductores...), han cambiado totalmente el escenario de la Industria en el mundo entero, esto requiere un trabajo de modificar nuestras propuestas que son muchas y abarcan a todos los sectores (energía, alimentación, digitalización, industria 4.0, campo...) a la realidad de las circunstancias actuales. Hemos comenzado por las siguientes:

- **Propuesta de Movilidad en el Auto.** Se ha elaborado en colaboración con Política Industrial, y se ha presentado en la jornada “Auto, propuestas y retos de futuro” celebrada el 6 de abril de 2022 en la que participaron las patronales ANFAC, SERNAUTO, FACONAUTO, Ministerio de Industria y la Federación de CCOO de Industria, para presentar sus propuestas y debatir sobre las mismas.
- **Propuesta ITEMS.** Se han revisado las propuestas desarrolladas en este proyecto con el fin de

actualizarlas a la realidad actual. Una vez revisadas, en el segundo semestre de 2022, junto con Política Industrial se retomarán las reuniones con las Secciones Sindicales para actualizar el documento.

- **Propuesta Reindustrialización Agraria y Desarrollo Rural (RADRE).** En la que se defina un nuevo modelo sostenible que incorpore desde las inversiones en I+D+i, a la incorporación de nuevas tecnologías y digitalización en toda la cadena de valor, apostando por la producción ecológica, la economía circular y la dignificación de las condiciones laborales de sus trabajadores. Se está revisando, incorporando las nuevas realidades. El nuevo documento para debatirlo con Política Industrial y las diferentes administraciones estará finalizado en el segundo trimestre de 2022.

PERTES. (Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica)

Seguimos reclamando nuestra participación en el diseño y seguimiento de estos proyectos con el fin de que los recursos económicos derivados de los planes de reconstrucción sirvan para la creación de empleo y competitividad de la industria y la economía española, que tengan un importante valor añadido en termino de I+D+i, que favorezca el crecimiento de las PYMES y que cumplan con los objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Los proyectos aprobados son:

1. Desarrollo del vehículo eléctrico y conectado. (Aprobado el 13 de julio de 2021)

Su eje central es la creación del ecosistema necesario para el desarrollo y fabricación de vehículos eléctricos y conectados mediante el impulso a la industria del automóvil (con fuerte tracción sobre otros sectores económicos), para dar respuesta a la nueva movilidad sostenible y conectada y a la generación de nuevas actividades.

2. Para la salud de vanguardia. (Aprobado el 30 de noviembre de 2021)

Se pretende mejorar la salud de la población a partir de la innovación diagnóstica, terapéutica y preventiva en el Sistema Nacional de Salud, que a su vez permitirá fomentar la generación de tejido industrial y la creación de empleo de calidad. Objetivos:

- Fomentar la incorporación de técnicas y tecnologías innovadoras para el diagnóstico y la prevención de las enfermedades, con impacto sobre la

práctica clínica, y con especial atención a su aplicación en el punto de atención al paciente.

- Promover el desarrollo de terapias avanzadas desde el ámbito académico y facilitar su transferencia a la práctica clínica, a través de las alianzas necesarias con el sector empresarial y el fortalecimiento del tejido industrial.
- Desarrollar una plataforma de diseño y producción industrial de medicamentos y vacunas basados en ribonucleótidos con capacidad de respuesta ultrarrápida a las necesidades de salud pública.

3. Energías renovables, hidrógeno renovable y almacenamiento. *(Aprobado el 14 de diciembre de 2021)*

La transición hacia una economía neutra en carbono es una oportunidad en términos ambientales, sociales y económicos, y entre otras ventajas también permite reducir la dependencia energético exterior. Con este PERTE se quiere apuntalar las áreas asociadas a la transición energética en la que España está bien posicionada, como las energías renovables, la electrónica de potencia, el almacenamiento o el hidrógeno renovable, y reforzar aquellas con menor presencia. Para lograrlo se ponen en marcha las siguientes actuaciones:

- 25 medidas transformadoras encaminadas al desarrollo de tecnología capacidades industriales, nuevos modelos de negocio y su implantación en el tejido productivo del país.
- El sello distintivo Energía NextGen para dar seguimiento a los proyectos relacionados con un mismo objetivo estratégico que reciban distintas ayudas
- 17 medidas de acompañamiento para favorecer el desarrollo del PERTE, como formación y capacitación que permita la adaptación de las industrias a las nuevas tecnologías y aprovechar las oportunidades de generación de empleo.
- Un sistema de seguimiento, evaluación y análisis del impacto en la cadena de valor de transición energética en España.

4. Agroalimentario. *(Aprobado el 8 de febrero de 2022)*

Su objetivo es promover el desarrollo integrado de toda la cadena agroalimentaria a través de la digitalización de los procesos y de la incorporación de conocimiento e innovación. Se trata de facilitar el acceso a alimentos sanos, seguros y sostenibles, que cubra las

necesidades de una población cada vez más segmentada y con una mayor demanda de alimentos con atributos saludables y medioambientalmente sostenibles. El PERTE agroalimentario se centrará en tres procesos transversales: Sostenibilidad y competitividad. Trazabilidad y seguridad alimentaria. Desarrollo de nuevas tecnologías, servicios y productos que permitan incrementar la capacidad exportadora no sólo de productos agroalimentarios, también de las tecnologías y servicios digitales.

5. Economía circular. *(Aprobado el 8 de marzo de 2022)*

La economía circular es un modelo de producción y consumo en el que se busca extender la vida útil de los productos (compartiendo, reutilizando, reparando, alquilando) y que en la práctica se traduce en reducir los residuos generados al mínimo. Este concepto contrasta con el modelo económico lineal tradicional basado en producir, consumir y tirar. La superación de este modelo es vital para garantizar la sostenibilidad del planeta, teniendo en cuenta que los recursos naturales son finitos, y ganar en eficiencia y competitividad. Este plan estratégico responde el objetivo de contribuir a los esfuerzos por lograr una economía sostenible, descarbonizada, eficiente en el uso de los recursos y competitiva. Es también una oportunidad para favorecer nuevos nichos de actividad y empleo, por ejemplo, asociados al reciclaje, la reparación y el sector servicios. El PERTE comprende 18 medidas distribuidas en dos líneas de acción: Actuaciones sobre sectores clave: textil, plástico y bienes de equipo para la industria de las energías renovables y actuaciones transversales para impulsar la economía circular en la empresa.

6. Industria naval. *(Aprobado el 15 de marzo de 2022)*

El reto fundamental de este PERTE es diversificar el sector naval hacia nuevos productos, su digitalización, la mejora de su sostenibilidad medioambiental y la capacitación de sus empleados. Busca llegar al conjunto de la cadena de valor del sector, dando apoyo a los participantes en cada una de las fases desde el personal investigador y el mundo académico hasta los proveedores y prestadores de servicios en un ecosistema empresarial en el que tiene cabida desde empresas emergentes (start-up), pymes y grandes compañías.

7. Aeroespacial. *(Aprobado el 22 de marzo de 2022)*

Engloba un conjunto de actuaciones orientadas a mejorar y generar capacidades tecnológicas e industriales en el sector aeroespacial, así como avanzar en un mejor posicionamiento estratégico de la industria radi-

cada en España en campos clave del sector aeronáutico y espacial. En el ámbito del sector aeronáutico este PERTE financiará actividades de I+D+I que generen un efecto de arrastre sobre toda la cadena de valor. En el área de espacio, el PERTE persigue el establecimiento de un programa de tecnología espacial que genere nuevas capacidades innovadoras e industriales propias y que, aporte servicios relacionados con el medioambiente y la cohesión del territorio.

8. Semiconductores. (Anunciado)

Los semiconductores son un elemento básico en el proceso productivo de todos los sectores tecnológicos y en un contexto de transformación digital de la economía adquieren una importancia geoestratégica. En este contexto, este PERTE, que estará dotado de más de 11.000 millones de euros de inversión pública, pretende potenciar y atraer inversiones en torno a la industria de los semiconductores y las tecnologías relacionadas, que serán claves para alcanzar la autonomía estratégica. Estas inversiones contribuirán a que España se sitúe a la vanguardia del progreso industrial y tecnológico.

Ámbito Internacional

Desplegar la Acción Sindical Internacional es un eje fundamental en la actividad de la Federación, siendo cada vez más necesaria la coordinación y participación en los Sindicatos Globales tanto europeos como mundiales, en los Comités Sectoriales y Comités de Diálogo Social Europeo, en las Redes Sindicales Internacionales y en los Acuerdos Marco Internacionales.

INSTITUCIONAL

Actividades correspondientes a la directa participación en las Federaciones Sindicales Internacionales a las que estamos afiliadas CCOO Industria:

- **UITA (Federación Sindical Mundial de la Agricultura, Alimentación y Turismo).** Además de las funciones de elaboración de posiciones para nuestra participación en el Comité Ejecutivo y en los Comités Políticos que estamos presentes, hemos reiniciado el impulso a Campañas específicas -quizás la actividad más relevante de esta organización mundial-, como la de “Pescar Derechos”, que ponemos en marcha desde CCOO Industria con una primera reunión -incluyendo también a EFFAT- con la Dirección de UITA. Asimismo, hemos participado

en la constitución y primeras acciones en sectores de conexión agroalimentaria en su dimensión global -con especial atención a las interrelaciones de empresas transnacionales europeas en Latinoamérica-. Comenzamos ya la preparación de la reunión del Comité Ejecutivo en junio, en la que avanzamos las prioridades sindicales para el próximo Congreso, previsto para octubre de 2023 y, con la aún hoy informal, sugerencia de realizarse en España.

- **EFFAT (Federación Sindical Mundial de la Agricultura, la Alimentación y el Turismo).** Tres espacios concretos implican la mayoría de la actividad en esta Federación: el Comité Ejecutivo, el Comité de Mujeres y el de Empresas Transnacionales, en los cuales la titularidad de CCOO Industria y nuestra coordinación con la Federación de Servicios de CCOO marca un intenso trabajo también de apoyo con los Comités y Grupos Sectoriales -especialmente los constitutivos de la Industria Alimentaria, así como los de Diálogo Civil y Social-, además de lo relativo a la Política Agraria Comunitaria y el fenómeno del “trabajo interfronterizo” en la Unión Europea. En estas actividades hemos concentrado también la acción en los Comités de Empresa Europeos de gran relevancia por las tensiones generadas en los proyectos de reestructuraciones (COCA COLA, Nestlé, Campofrío...).
- **Industrial Europe (IAE).** La intensidad de actuaciones de esta organización implica necesariamente la elevada concentración de trabajos dedicados en nuestras participaciones. Desde un punto de vista transversal, y como espacios orgánicos de Dirección, la participación en el Comité Ejecutivo está muy fundamentada en los trabajos realizados en los Comités Políticos -los cuales dirigen, a su vez, los diferentes Comités Sectoriales y los de Diálogo Social Europeo-. Este carácter de liderazgo integrador de estos Comités, en los que participamos de forma muy activa -especialmente en sus Grupos Restringidos-, incorpora también los espacios horizontales: Igualdad, Mujeres, “Cuellos Blancos”, Organización y Afiliación, Formación Profesional...

Formamos parte (además de los Comités Políticos) del Grupo de elaboración del “Manifiesto por una Transformación Justa”, con numerosas reuniones y participaciones en dos proyectos europeos, así como en negociaciones de resoluciones con las Direcciones de la Comisión Europea. Manifiesto que será presentado, con la participación en ese acto de CCOO Industria como ponente, los días 17 y 18 de

mayo en Bruselas, ante el Parlamento, la Comisión y los medios de comunicación.

En el Comité Ejecutivo realizado el pasado noviembre se aprobó la realización de una Conferencia Estatutaria Extraordinaria en 2023, en la que no se elegirá nueva Dirección, pero sí se debatirá y renovará el Plan de Acción y sus potenciales determinaciones para otros temas o ámbitos. Hemos sido elegidos en el pasado proceso para los Grupos de Preparación de todos ellos, es probable que también lo hagamos ahora, decisión que votaremos en el Ejecutivo de mayo.

- **Industrial Global (IGU).** La extensión de actividades “macro sectoriales” está suponiendo un mayor nivel de implicación de nuestra Federación en esta actividad -coordinada con Política Industrial-. En este sentido, hemos iniciado la participación en cuatro nuevos Grupos o Redes Sectoriales, también con clara orientación a las previsiones de transformación implicadas en la transición energética.

Nuestra centralidad en el caso del Sector Textil y la pertenencia al Grupo de Dirección de los Acuerdos Marcos Internacionales ocupan una parte importante de nuestras planificaciones y trabajos en esta organización; habiendo pasado a formar parte de la elaboración de un borrador para la negociación de un “Fondo de Protección Social Mundial” con las grandes marcas internacionales del Sector, así como del nuevo Comité de Transnacionales y Cadenas de Valor (en el cual estamos redactando los procedimientos para el desarrollo de Campañas en las Cadenas de Suministro y las conexiones con las Regiones y los AMI).

Participamos muy activamente en el proceso congresual de Industrial Global Union realizado el pasado septiembre, consiguiendo un Plan de Acción que se centra en la integración participativa de las afiliadas, la identificación de campañas que concentren movilizaciones sobre reivindicaciones concretas, contextualizadas en la defensa de los derechos sociolaborales frente a las desigualdades y por una Transformación Justa.

El Congreso de la Federación Sindical Mundial de la Industria eligió a la Secretaria General de CCOO Industria como Vicepresidenta de la Región Europea, desde esa plataforma progresista por la potenciación de una organización sindical internacional útil en la consecución de sus objetivos por la igualdad y los derechos laborales. A finales de este año será el Congreso de la Confederación Sindical internacio-

nal, y esa práctica anterior nos llevará a mantener el objetivo de trabajar, articuladamente con nuestra Confederación, por la renovación de un movimiento sindical internacional activo, que huya de instalarse en relaciones burocráticas e invisibles para las afiliadas, avanzando en la construcción de acciones por la consecución de igualdades y recuperación de derechos que estas crisis vienen sometiendo a las clases trabajadoras en el mundo.

Ligado al conjunto de estas Federaciones, y como un hecho institucional transversal, la apertura del proceso iniciado por la Directiva Europea de “Debita Diligencia”, que mandata su transposición a las legislaciones nacionales en la Unión Europea, hemos iniciado las acciones correspondientes en el marco Confederal de CCOO, así como en la coordinación europea y mundial concreta en los grupos transnacionales, participando en numerosos foros académicos, sindicales, sociales y políticos, con especial relevancia en la experiencia del Foro Social de la Moda, del que formamos parte en sus órganos de dirección.

SECTORIAL

Actividades directamente inscritas en la articulación de la Política Industrial Federal en los ámbitos internacionales, como proyección de utilidad en los diferentes espacios en que se concreta:

- **Comités Empresa Europeos Transnacionales(-CEE):** En la senda de continuar las actividades de generación de utilidades a las diferentes delegaciones de personas de CCOO Industria en estos organismos, la actual planificación hace compatible la profundización de los contactos directos, la extensión de las estructuras de información y la elaboración de materiales y contenidos de interés con la coordinación y programación de acciones específicas con el Área de Organización y de Política Industrial.

En estos momentos tenemos abiertos 19 procesos de negociación para la constitución de nuevos CEE, así como las negociaciones para la actualización de los Acuerdos de otros 7 y las fases de información y consulta abiertas en 16 procesos de reestructuraciones que, admitidos por las direcciones empresariales “afectan a más de un país”.

La pandemia ha supuesto el incremento de actividades formativas desde la ETUI, a las que crecien-



temente vamos incrementado el número de participantes, así como preparando la planificación de acciones informativas para el corto plazo. Nuestra participación en el Comité de Transnacionales de EFFAT nos lleva a la potenciación de la coordinación federal para todas las Secciones Sindicales de la Industria Alimentaria, como programa concreto a culminar antes de finales de este año, dado el carácter estratégico de estas generalmente muy grandes empresas transnacionales, en combinación con sus Comités Mundiales.

Este plan incluye intensificar las tareas de “agrupación por cadenas de valor”, algo que parece exigir el elevado grado de reestructuraciones permanentes en los grandes grupos empresariales, un hecho que hace muchas veces bastante irrelevante es circunscribirse estrictamente a la “unidad” del CEE. Además, estamos en elaboraciones de procedimientos de práctica sindical en estos procesos -en el seno del Comité de Política de Empresa de IAE ya hemos desarrollado incluso materiales formativos-.

En colaboración con las demás Federaciones de CCOO hemos reiniciado el trabajo orientado a acciones formativas Confederadas para personas delegadas en los CEE, el cual, se verá complementado con un inminente plan que estamos elaborando para la formación específica de delegadas de CCOO Industria territorialmente distribuidos, para facilitar su realización y atención más directa a las personas en estos CEE y a sus Secciones Sindicales.

- **Comités Sectoriales y/o de Diálogo Social sectorial Europeo.** Hemos participado desde noviembre del pasado año en 27 Comités Sectoriales y/o de Diálogo Social sectorial Europeo, con los procesos de reestructuración en el centro de sus trabajos, así como con la centralidad de análisis y elaboración de propuestas sindicales coordinadas entre las diferentes Federaciones europeas en el contexto de la reivindicación de una Transición Justa, con preeminencia de los derechos sociolaborales y el empleo.
- **Acuerdos Marcos Internacionales (AMI).** Se han alcanzado acuerdos muy estratégicos con empresas españolas como el AMI con INDITEX en el Textil, el de MANGO o el recientemente suscrito con el grupo TENDAM, y el que incluye todas las líneas de productos de El Corte Inglés cuya relevancia multi-sectorial ya está siendo abordada en un grupo federal formado por Internacional y Bienes de Consumo sobre su cadena de suministro (alimentación, textil, agrícola,..).

La finalización de ciertas restricciones de garantías de protección a la salud por el Covid 19, ha supuesto que ya tengamos planificadas actividades de evaluación y atención a las cadenas de suministro en el mundo, con previsiones ya cerradas en este semestre: Marruecos, Turquía, Bangladesh, Camboya.

Asimismo, la tendencia de muchas transnacionales a reforzar el papel de los “Comités Mundiales” respecto de los CEE (SIEMENS, RENAULT, STELLANTIS, TKE, DANONE, NESTLÉ...) y el proceso de fortalecimiento legal de la “Debida Diligencia”, está generando más actividad al trabajo de coordinación internacional en estos casos, algunos de ellos ya en marcha.

- **Grupos de ANNECY Y PARÍS.** Gran parte de las anteriores actividades se ven favorecidas por la intensificación de las acciones en el seno de estos des Grupos, compuestos por Federaciones de diversos países con las que compartimos criterios básicos de actuación sindical y clara voluntad de transparencia y colaboración para acciones concretas, no sólo retóricas. Un proceso dinámico, en el cual hemos dado pasos ya muy concretos para facilitar estas tareas. En este año, llevamos realizadas 12 reuniones de coordinación y resoluciones del grupo de París y 3 del grupo de Annecy).

Estamos construyendo constantemente Grupos de Coordinación en Transnacionales, con resultados de nítida eficacia: ALSTOM/BOMBARDIER, TKE, General Electric...Y la planificación hasta final del año incluye la incorporación de una perspectiva más sectorial: Textil, Automoción, Ingeniería Mecánica...

En el ámbito de las Industriall (IAE e IGU) mantenemos una actividad de relación directa con otras grandes Federaciones (NORDIC IN, IG Metall...) y con las propias Direcciones Generales de estas Federaciones.

La próxima reunión, presencial, de Coordinación del grupo de Annecy, en la que participaremos 8 Federaciones europeas y la Dirección de industrial Europe, a la que hemos invitado para hacer más efectivas nuestras actividades, la mantendremos los días 12 y 13 de mayo en Barakaldo.