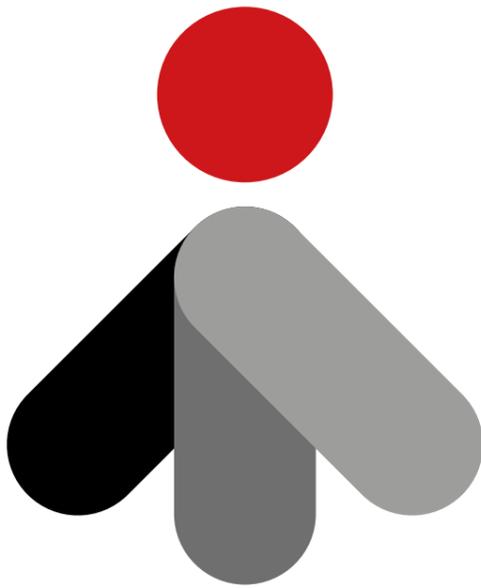


#SOMOSINDUSTRIA



2º CONGRESO

Toledo. 18, 19 y 20 de abril de 2017



el reto de crecer



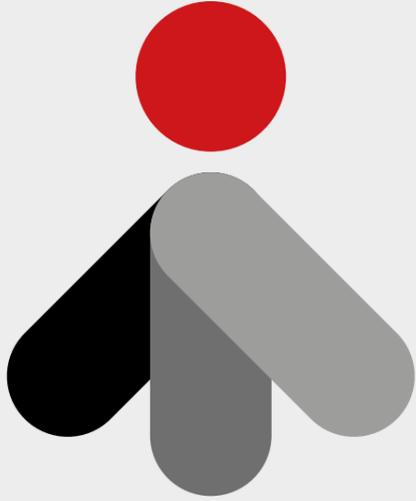
más industria, más empleo, más derechos, más afiliación

HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

ÍNDICE

2º CONGRESO

Toledo. 18, 19 y 20 de abril de 2017



el reto de crecer

INDICE

INTRODUCCIÓN: Carta de convocatoria del 2º Congreso de Comisiones Obreras de Industria 3

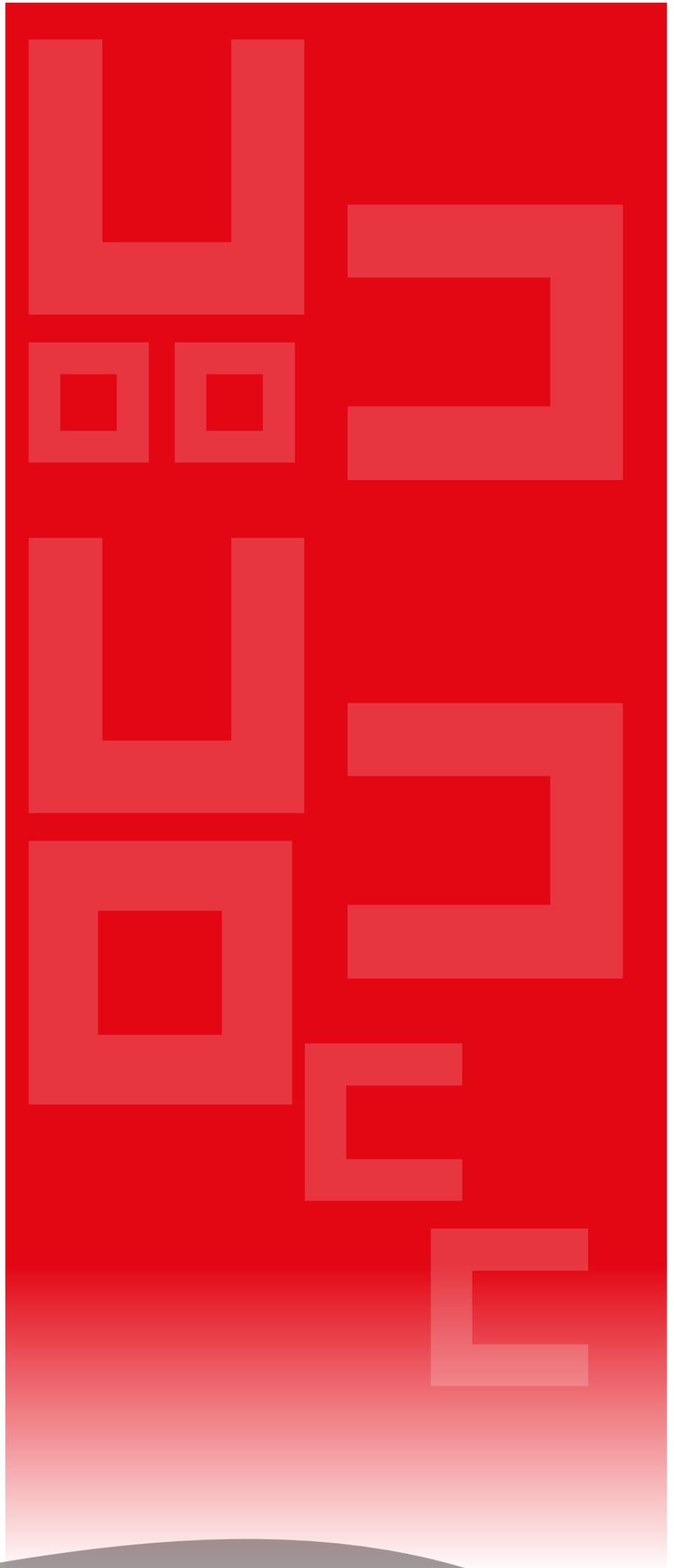
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN..... 6

MODELO PRODUCTIVO, POLÍTICA AGRARIA Y DESARROLLO RURAL6

MODELO ENERGÉTICO 10

DIGITALIZACIÓN, I+D+I Y FORMACIÓN 14

AFILIACIÓN, MODELO ORGANIZATIVO Y COMUNICACIÓN 18





CARTA DE CONVOCATORIA DEL 2º CONGRESO DE COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA

El Consejo Confederal, reunido el 11 de julio de 2016 en el marco de los actos de celebración del 40 aniversario de la Asamblea de Barcelona, aprobó la convocatoria del 11º Congreso de la CS de CCOO. Con este motivo, el Consejo de CCOO de Industria, en su reunión del día 29 de septiembre, ha decidido convocar su segundo Congreso en Toledo, los días 18 al 20 de abril del año 2017.

Un Congreso que se enmarca en un largo proceso que ha tenido como principal objetivo superar las posibles tensiones internas, surgidas de los diversos procesos congresuales y que ha trabajado para cohesionar la organización y reforzarla, en el marco del compromiso confederal del proyecto articulado en el décimo congreso confederal, dotando al conjunto del sindicato de una sólida estructura sectorial y federativa más funcional, operativa y adecuada a las nuevas realidades sociales, económicas e industriales. En definitiva, hacer del sindicato el mejor instrumento posible para organizar y representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo estaba asentado en un modelo basado en el reforzamiento de la estructura organizativa y la configuración de un frente estratégico común para abordar los grandes desafíos que se nos presentaban por la actitud del gobierno y las patronales que, justificando la

intensidad de la crisis, se empeñaban en reducir de forma salvaje las condiciones de empleo y de trabajo, al mismo tiempo que ha querido generar un sentimiento de desconfianza de la sociedad hacia los sindicatos y que ha sido aprovechado por la derecha política y mediática para reducir o limitar la función de los mismos en la sociedad, mediante constantes ataques contra los trabajadores, la trabajadoras, el sindicalismo en general y CCOO en particular.

En estos cuatro años, en las actuales CCOO de Industriales confluyen tres federaciones que hemos decidido volcar nuestros esfuerzos en un proyecto común, compartiendo la voluntad de hacer más sostenible el crecimiento económico, reforzar la política industrial y sectorial de nuestro país para generar riqueza y, sobre todo, pelear por mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de nuestros sectores, además de mejorar la cualificación y las rentas de los trabajadores y trabajadoras adscritos a ellos.

Más allá de la suma de tres importantes organizaciones de Comisiones Obreras, CCOO de Industria es la síntesis de la experiencia sindical acumulada, que hoy converge en un proyecto común necesario y anclado en el diseño confederal.



Un largo proceso de reforzamiento de la estructura federal

CCOO de Industria hemos afrontado un largo proceso de fusión e integración federal que culminó el pasado 30 de junio de 2016, tras la integración de la antigua FEAGRA en CCOO de Industria. Proceso que iniciamos en 2015 y que vino precedido por la fusión de FITEQA y la Federación de Industria el mes de febrero de 2014, y con el que se venía trabajando desde hace muchos años.

Procesos que han confluído en la actual organización, creando:

- Una federación donde la composición económica de sus actividades representa

el 20% del PIB y casi el 90% en el PIB industrial.

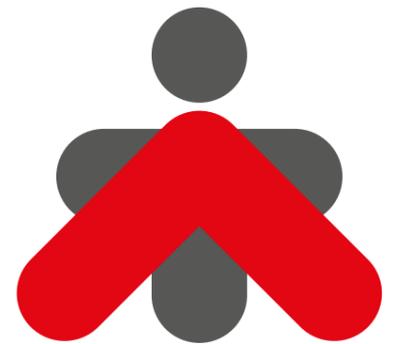
- Donde el empleo de sus actividades representa casi el 20% de toda la economía y un 82% del empleo industrial.
- Una federación, con más de 700.000 trabajadores vinculados a convenios sectoriales y más de 1,9 millones a convenios provinciales o empresas.
- Una federación que supera el 25% de la masa afiliativa confederal, con 230.000 afiliados, y desde donde asumimos la mayoría de la representación sindical en todo el Estado, con el 42% de los delegados y delegadas elegidas.

En definitiva, una Federación que incorpora un amplio espectro de trabajadores y trabajadoras de múltiples sectores de actividad a los que atender, y que han confiado su apoyo mayoritario a nuestra labor cotidiana, constituyendo un reto importante a la hora de acometer la complicada estructura de negociación colectiva que nos acompaña.

En estos procesos, hemos querido adecuar al sindicato a las nuevas realidades sociales y del conjunto de nuestro tejido económico y

productivo, trabajando en el impulso de debates sobre sectores y actividades de futuro, impulsando el cambio de modelo productivo, acompañado del educativo; trabajando el reforzamiento de los sectores y subsectores, desde la perspectiva industrial, defendiendo y aumentando el empleo en cantidad y haciendo todos los esfuerzos posibles por mejorar la calidad del mismo. Aspectos que va seguir formando parte de nuestro proyecto para el futuro, porque el trabajo a realizar es complejo, requiriendo el esfuerzo de todos en tiempo y en recursos económicos y humanos.

Por otro lado, y también haciendo honor a los compromisos confederales, hemos intentado contribuir a la promoción de políticas de colaboración entre distintas estructuras federales de la Confederación, con el objetivo de concentrar capacidades funcionales para mejorar la actividad y optimizar los recursos. Lo que se ha reflejado en un trabajo en común, tanto de análisis sectorial como de política reivindicativa, así como en propuestas conjuntas dirigidas a la necesidad de un Pacto de Estado por la Industria y la Economía Productiva, con la participación de los agentes sociales, económicos y políticos.



Los principales desafíos que acompaña la nueva Federación

Construir organización y frenar la ofensiva que desde todos los ámbitos (mediáticos, políticos, institucionales y empresariales) se ha producido contra los derechos de los trabajadores y contra las organizaciones sindicales ha sido y debe ser el hilo conductor de nuestra actividad.

Pretendemos seguir haciéndolo desde una organización sectorial fuerte, íntimamente insertada en el marco del sindicalismo confederal y, por tanto, pieza clave en el desarrollo de un sindicato imbricado en los centros de trabajo y los sectores productivos, pero con

INTRODUCCIÓN

una potente proyección en el ámbito sociopolítico. Para ello, nos estamos dotando de un modelo basado en el reforzamiento de la estructura organizativa y la configuración de un frente estratégico para abordar los grandes desafíos:

- Apostamos por mejorar la estructura de la negociación colectiva, para lo convocaremos unas jornadas en el primer trimestre de 2017;
- por un modelo de participación en la empresa, sobre la base de la intervención sindical, para conquistar mayor poder contractual y derechos de información, para lo que hemos creado el Comité de SSE.
- para seguir situando a la mujer trabajadora, sus derechos y la igualdad de trato, como aspectos centrales y transversales;
- porque nos comprometemos con la juventud, aportando más y mejor atención en el mundo del trabajo, para lo que iniciamos un curso de formación para jóvenes que se prolongará hasta el año 2020;
- para reforzar las políticas concretas con el colectivo de inmigrantes, desde donde ya se viene trabajando desde el sector agroalimentario.

Al mismo tiempo, hemos participado en el debate de la propuesta confederal sobre “repensar el sindicato”, lo que nos lleva a ser corresponsables con los objetivos principales con los que hemos concluido este importante debate y que están relacionados con:

- La necesidad y urgencia para impulsar y desarrollar la afiliación como pilar del sindicato (jóvenes, mujeres, pensionistas, técnicos y cuadros, autónomos, abordando las dificultades existentes en los ámbitos nacionalistas...);
- unido al modelo de legitimación sindical, mediante el apoyo de todo los colectivos que conforman las actividades de nuestros sectores, otorgándoles participación y reflejado en representación del sindicato en los centros;
- además del marco de adaptación de nuestras estructuras en lo organizativo y adecuar las estructuras sindicales a la configuración del tejido productivo, adaptando todas o parte de las mismas a la nueva realidad laboral;
- sin obviar otros aspectos como el sindicato como sujeto sociopolítico, la europeización de la acción sindical y la formación en comunicación y estrategias sectoriales.



Los objetivos del debate congresual

Desde la Ejecutiva Federal y el Consejo, hemos establecido los principales focos de atención para el debate congresual, enmarcado en la configuración de cuatro grupos para diseñar los instrumentos y los recursos necesarios para afrontar el futuro más inmediato del trabajo federal:

- Un modelo productivo y una política agraria y de desarrollo Rural que favorezca el ansiado cambio de modelo productivo, que resuelva el déficit de empleo en calidad y cantidad de la industria española, acompañando a una política agraria y de desarrollo rural que refuerce el actual potencial de este sector en la economía del país.
- Un modelo energético que dé respuesta y facilite la competitividad de nuestra empresas en un entorno global y en el que hemos trabajado de manera intensiva durante estos últimos años.
- La formación, la I+D+i y la digitalización, como elementos de la urgente necesidad de un cambio de modelo educativo que permita a las personas el acceder a los puestos de trabajo que demanda el mercado laboral, donde los conocimientos y el desarrollo acelerado de la innovación van a jugar un papel determinante.
- La afiliación y el reforzamiento organizativo constituyen uno de los fundamentos de los objetivos sindicales, concentrando nuestras capacidades funcionales, optimizando nuestros recursos y haciendo más visible la utilidad del sindicato:
 - ✓ Donde los recursos económicos deben dirigirse a la atención del sindicalismo de proximidad.
 - ✓ Debemos incidir en actuaciones que respondan a la acción sindical concreta que hacemos en cada centro.

- ✓ Salvar nuestro problema en afiliación, que tiene una raíz cultural e ideológica: somos buenos reivindicando, negociando y movilizándolo, pero tenemos dificultades para afiliar.
- ✓ Somos conscientes de que la atracción de los colectivos más remisos a la afiliación sindical solo puede acometerse mediante la disposición de recursos humanos, sobre todo, y financieros.
- ✓ Bajo el lema “El reto de crecer”, vamos a analizar cómo nos organizamos en la empresa para desarrollar la afiliación, con formación, comunicación y objetivos concretos.

Este debate no es ajeno a nuestra consolidada posición en materia de negociación colectiva, como factor clave para la organización del sindicato y los aspectos que forman parte de sus principales objetivos se enmarcan en la implantación de nuevos derechos, en el marco de la consolidación de convenios generales, la necesaria reordenación de la negociación colectiva y revertir la Reforma Laboral impuesta. En definitiva, ser más eficaces en la intervención sindical en el lugar donde se dirime el conflicto, esto es, en la empresa. Por lo que venimos asumiendo el reto sindical de producir alternativas diversas en cada una de las realidades sectoriales.



Una organización con capacidad para defender los sectores y los empleos

Necesitamos una Federación que incorpore fórmulas organizativas que incorporen métodos flexibles, diversos y adaptados a la realidad económica, productiva y social. Que incluya mecanismos útiles de cohesión y coordinación de las políticas federales entre nuestras organizaciones, desde las Federaciones regionales y nacionalidad hasta las secciones sindicales, garantizando criterios homogéneos de actuación.

Para ello, es de capital importancia promover sistemas organizativos que faciliten la creación de una red de atención sindical para que cada persona afiliada se relacione con una empresa y que cada empresa tenga una persona de referencia garantizando la utilidad y proximidad del sindicato, la extensión electoral desde el crecimiento afiliativo y la atención a nuestros representantes y personas afiliadas.

La agrupación de los sectores básicos de la economía en una misma federación nos permitirá disponer de una potente herramienta para hacer realidad el objetivo de promover una verdadera política sectorial en nuestro país, potenciando los sectores emergentes y estratégicos en materia de desarrollo tecnológico, modernizando los existentes e impulsando unos sectores más dinámicos y que incorporen mayor valor añadido.

Se trata, por tanto, de diseñar una política sectorial activa que mejore la calidad de los bienes y servicios que preserve el empleo, su calidad y estabilidad, la promoción y el desarrollo profesional. Y donde es preciso conseguir que el papel del diálogo social sectorial y su articulación sea determinante, a través del impulso y desarrollo de la interlocución directa con las asociaciones patronales. Donde juega un papel importante el papel de la Responsabilidad Social de las Empresas; orientando nuestra acción hacia la conquista de mayor poder contractual y derechos de información sobre diversas materias-económica, tecnológica, organizativa, medioambiental, etc.; e incrementar la capacidad de propuesta sindical para discutir líneas estratégicas y de contratación y empleo: inversiones, investigación y desarrollo, previsiones de contratación y sus modalidades, formación profesional, etc.

En este marco, el papel de las federaciones de nacionalidad o región debe incorporar su participación en las políticas federales, con capacidad suficiente para desarrollar las políticas industriales, de negociación colectiva, igualdad, formación, salud laboral, etc. Organizadas en sus ámbitos, a partir de los requerimientos de la realidad sectorial en la que operen, teniendo en cuenta su grado de concentración, el tamaño de las empresas y las relaciones productivas, dispondrán de los medios económicos, de acuerdo a la política financiera, para desarrollar las tareas que se deriven del ejercicio de sus competencias en el territorio. Por lo que, la política de gestión de los recursos partirá del principio de transparencia, articu-

INTRODUCCIÓN

lando mecanismos de participación de las organizaciones federativas en la gestión e iniciativas de la política financiera federal.



Seguir actuando en el marco internacional

Desde CCOO de Industria seguiremos impulsando actuaciones para corregir la actual deriva de la industria europea, en relación a su desventaja comparativa respecto a la competitividad del resto de los mercados desarrollados (EEUU y Japón) y el peligro de vernos superados por la de los países emergentes (China, Rusia, Brasil

...), y volver a ser un referente de la industria mundial.

Para ello, participamos de los objetivos marcados por la Comisión de que la industria europea incremente su incidencia en el PIB (20%) en el año 2020, pero exigimos que se creen los instrumentos apropiados para hacerlo efectivo.

En este sentido, participamos en la elaboración de estrategias comunes en el marco de las cuatro federaciones europeas a las que pertenecemos (IETU, IGU, EFFAT y UITA), tanto de forma bilateral como colectiva con el resto de las organizaciones que forman parte de las mismas, para hacer realidad ese objetivo. Al mismo tiempo, pretendemos hacer firme el compromiso de CCOO de Industria con la construcción de la Europa social y el desarrollo de la solidaridad internacional.

El compromiso federal está relacionado con una práctica sindical que incluya propuestas para fortalecer la capacidad de actuación e interlocución de las federaciones europeas y de las federaciones nacionales que las integran,

consolidando y sindicalizando las actividades de los comités de empresa europeos, a través del incremento en la coordinación entre sindicatos y las organizaciones internacionales en la elaboración de las propuestas, especialmente en los procesos de reestructuración.

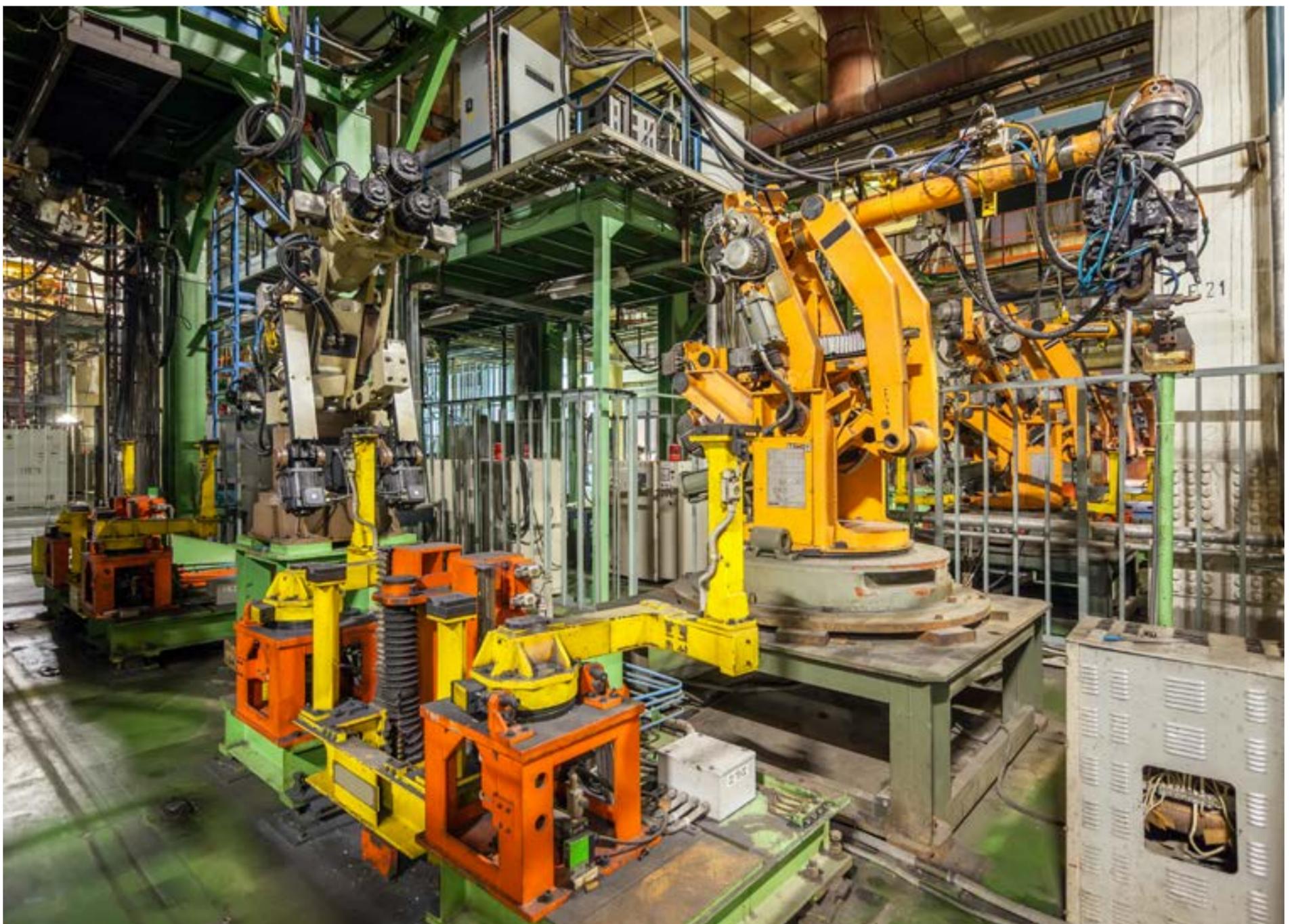


Una Federación que mira al futuro

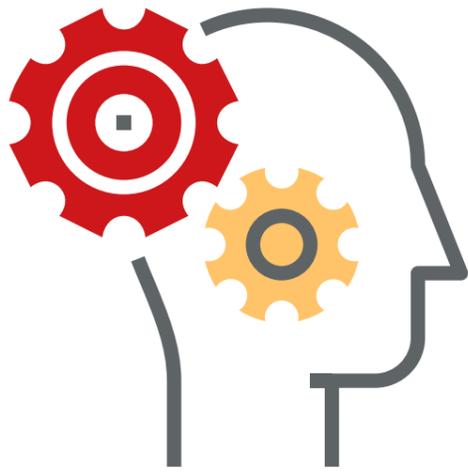
Vamos a construir una Federación cuya mayor fuerza sea la afiliación. La fuerza del sindicato no reside solo en su representatividad electoral, sino en la capacidad para organizar a la mayoría de los

trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo; convirtiendo el resultado electoral en desarrollo afiliativo y, por lo tanto, considerando las elecciones sindicales como un instrumento para consolidar y desarrollar la organización.

Con el mismo objetivo hemos de situar la idea de adecuar las estructuras del sindicato a las nuevas realidades, diseñando un mapa federativo que responda a ese requerimiento mediante la coordinación desde los distintos ámbitos, adoptando posiciones comunes y tareas de trabajo compartidas entre las distintas federaciones. La Federación de Industria apuesta por la definición de un mapa federativo de la Confederación Sindical de CCOO que responda a la transformación de los diferentes sectores productivos y que permita la resolución de los conflictos fronterizos en los campos de la negociación colectiva, la afiliación y la representación. El objetivo es establecer un modelo de órganos de dirección con una menor dimensión, más eficaz y más participativo, que fortalezca la federalidad.



PROPUESTA



PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

2º CONGRESO DE COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA



1 MODELO PRODUCTIVO, POLÍTICA AGRARIA Y DESARROLLO RURAL

2 INTRODUCCIÓN

3 En los últimos quince años la política industrial ha recibido un reclamo creciente de políticos y analistas, a la luz de las positivas experiencias de industrialización en los países asiáticos, del notable avance de la industria alemana, así como de nuevos trabajos que parecen avalar la eficacia de varias de las actuaciones emprendidas en países desarrollados.

4 Su importancia se deriva de las cualidades que aporta la industria:

- 5 • Una mayor capacidad de generación de empleos de calidad;
- 6 • un nuevo crecimiento, basado en la reorientación de las exportaciones hacia los países emergentes;
- 7 • la estrecha y creciente conexión entre manufacturas y servicios que hacen mutuamente dependiente el desarrollo de ambos;
- 8 • la relevante interdependencia entre innovación y manufacturas.

9 En este marco, durante la primera década del siglo XXI, la industria española, como la de otros países desarrollados, debió enfrentarse a tres retos:

- 10 • **El rápido avance de la globalización económica**, con China ejerciendo una presión sobre los mercados internacionales.
- 11 • La fragmentación de la producción y la progresiva liberalización de las economías nacionales, propiciado por el desarrollo tecnológico.
- 12 • **La crisis económica y financiera**, iniciada en 2007, que ha deprimido la demanda en los principales mercados del mundo desarrollado.

13 El sector primario viene reflejando avances en los dos últimos años. La renta agraria ha crecido. Sin embargo, el volumen de trabajo alcanza cinco años consecutivos de reducción. Es preciso tener en cuenta que, en el desarrollo rural, se mueven sectores -además del agrario- que representan **un motor imprescindible para la mayor parte de actividades económicas** y donde juega

un papel fundamental el marco de relaciones laborales. Modelo que debe cambiar radicalmente, acercándose a las condiciones del sector industrial.

14 El fortalecimiento de nuestro sector productor y la vertebración del sistema agroalimentario español, constituyen los ejes en torno a los cuales se propone orientar la posición del sindicato de cara al futuro del sector e influir en las reformas europeas de la Política Agraria Común (PAC), porque las rentas agrarias españolas están fuertemente condicionadas por sus ayudas. De hecho, la Política Agraria Común (PAC) ha evidenciado a los asalariados del campo como sector invisible y mal atendido en el ámbito del sur de Europa, debido a que no distingue el impacto social que provocan las producciones, así como su transformación y generación de mayor valor añadido.

15 PRINCIPALES DEBILIDADES SECTORIALES DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

16 Los principales hándicaps que acarrea la economía española están relacionados con:

- 17 a. **Un reducido peso de las industrias avanzadas.** Las manufacturas tradicionales conservan el protagonismo en el tejido industrial, destacando entre ellas la rama de alimentos, bebidas y tabaco. En el otro extremo, las actividades avanzadas únicamente representan el 6% de la producción total, con las TIC y la industria químico-farmacéutica a la cabeza, seguidas del sector aeroespacial...
- 18 b. **El lento avance de la eficiencia productiva.** El progreso tecnológico se pone de relieve en el incremento en la productividad total de los factores. España necesita más eficiencia en el proceso productivo, lo que depende del tamaño de las empresas y las mejoras en la organización de procesos productivos, mediante más capital humano y mayor esfuerzo innovador.



- 19 **c. Un elevado peso de la pequeña empresa.** España tiene un problema de dimensión empresarial, pero no se trata de un inconveniente tan grave como a menudo quiere pintarse, situándose entre otras trabas que también dificultan el crecimiento económico de la economía española, como la calidad de la educación o la escasez de innovación.
- 20 **d. La agricultura presenta problemas de competitividad.** Carece, en un volumen importante de explotaciones, de una dimensión y/o estrategia adecuada para ganar poder contractual en el resto del sistema agroalimentario (industria alimentaria, distribución). También tienen deficiencias para afrontar los retos derivados de las innovaciones tecnológicas y de la globalización de productos, así como de los acuerdos comerciales, incluso del dumping hacia países en desarrollo. Al mismo tiempo, las estrategias empresariales generan interdependencia entre comunidades autónomas, lo que provoca fuertes desequilibrios en materia de empleo.
- 21 La aportación de la industria al PIB disminuye en los últimos quince años con más rapidez que en otras economías, con cerca de 12 puntos porcentuales de pérdida. El progreso técnico y la mayor eficiencia que han incorporado las actividades industriales, en comparación con el conjunto de las acciones de servicios, han influido también en esta evolución.
- 22 Las principales limitaciones al incremento de la eficiencia y la calidad en los procesos productivos industriales tienen como referencia *el bajo esfuerzo innovador de las empresas; el lento avance en la incorporación y difusión de nuevas tecnologías asociadas a la digitalización; las deficiencias formativas de parte del empresariado; y la falta de engarce óptimo entre las necesidades del aparato productivo y la cualificación de los trabajadores.*
- 23 La industria solo ha recuperado un 30% del empleo perdido durante el lustro de la crisis. Se espera que en 2017 se recupere el 50%. Con una población activa superior a los 2,5 millones de personas (1,9 millones en la industria manufacturera) y una pérdida del 0,5% de población activa industrial, frente al 0,7% que se da en el total de la población. Al mismo tiempo, el modelo atomizado de la estructura empresarial española dificulta la posibilidad de fuertes inversiones en desarrollo tecnológico, lo que incide en unas contrataciones con escasa cualificación y bajos salarios.
- 24 En el marco del sector agrícola, el actual funcionamiento del sistema productor-comercializador, donde la preponderancia del oligopolio de la gran distribución en España (acaparan el 60% de la cuota de mercado) provoca la pérdida de poder contractual, fi-

jando precios e influyendo en el deterioro de las relaciones laborales en este sector, así como de otros “actores” del sistema.

- 25 Se considera al sector agrícola como “deprimido”, con bajas rentas y que a lo largo de su existencia ha tenido que recurrir al principio de solidaridad para poder hacer frente a los pagos de pensiones, teniendo que nutrirse de prestaciones de las administraciones públicas. En este marco, se hace **imprescindible la integración del Sistema Especial Agrario, así como de los subsistemas relacionados** -frutas y hortalizas, tomate- en el Régimen General, en idénticas condiciones que el resto de trabajadores, es decir, en obligaciones y derechos. Esto implica un correcto encuadramiento de los trabajadores del sector agrícola para evitar competencia desleal y perjuicio a los trabajadores, trabajadoras y al sistema de Seguridad Social.
- 26 La comisión del Pacto de Toledo (recomendación décima) insiste en la necesidad de seguir avanzando en la adopción de medidas destinadas a mejorar el control de la correcta percepción de las prestaciones y contra el empleo no declarado. Además, habría que revisar el correcto encuadramiento del empleo y de los empresarios, pues no solamente existe una huida del Régimen General, mediante la creación de falsos autónomos, sino que también existen falsos SETAs (Sistema Especial para Trabajadores Agrarios) que deberían ser RETAs (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) y empresas agrarias que realizan actividades que no lo son.

CRITERIOS FEDERALES PARA LA ACCIÓN FUTURA

- 27
- 28 Las políticas sectoriales no solo deben tener como referencia la implicación directa de las instituciones existentes: administraciones públicas, patronales, cámaras de comercio y sindicatos, sino tener en cuenta aquellos aspectos que inciden de forma directa en su desarrollo:
- 29 **a. Energía.** El sector de la industria ha sido tradicionalmente el mayor consumidor de energía en España y se ha comprobado que muchas actividades podrían reducir apreciablemente su consumo energético. Pero que, para hacerlo, necesitarían realizar cambios tecnológicos en el proceso de fabricación, incluyendo la disponibilidad de un nivel de inversiones que la situación económica actual no facilita. En la actualidad, la energía se identifica como unos de los principales problemas de competitividad de las empresas.
- 30 **b. Desarrollo de la intensidad tecnológica.** Durante las últimas décadas, la industria manufacturera española ha transitado hacia una especialización en actividades de baja intensidad tecnológica, denominadas comúnmente “industrias tradicionales”. Destaca el peso de la agroalimentaria, la metalurgia y la industria del automóvil. Dado que para la Unión Europea España forma parte de los países considerados como “innovadores moderados”, los objetivos se enmarcan en impulsar la inversión en I+D+i, especialmente la promovida por el sector privado, fomentando la innovación empresarial.
- 31 **c. El papel de la servindustria.** El desdibujamiento de la frontera entre industria y servicios, junto con la creciente internacionalización de la producción, ha favorecido que los países desarrollados se hayan situado en los extremos de la cadena de valor, dejando la fase de producción cada vez más en manos de los países en desarrollo. Ha de ponerse el acento en la naturaleza avanzada de una gran parte de los servicios requeridos por la industria, de los denominados servicios a la producción (ingeniería, diseño, gestión...).
- 32 Cabe la especialización en estos servicios, pero resulta difícil apreciar cómo puede sostenerse la competitividad en ellos a largo plazo sin un sector manufacturero potente.

PROPUESTA

33 **d. Comercio exterior.** La dependencia de factores productivos importados es un rasgo generalizado del tejido productivo español, consecuencia de su tradicional debilidad tecnológica y de su limitado esfuerzo investigador, obligando a proveerse en el exterior de productos intermedios que se incorporan en las producciones, donde el progreso técnico constituye un factor determinante de la competitividad, provocando un déficit comercial.

34 Al mismo tiempo, la balanza comercial española de productos agrarios se encuentra en la misma situación, con mayor aumento de la demanda interna que la producción-oferta; por la liberalización provocada con la entrada en la UE; y la utilización, también en este sector, de inputs importados utilizados por nuestra agricultura. Estamos analizando con especial atención las consecuencias de los tratados comerciales internacionales (CETA, TTIP, Mercosur...) en nuestros sectores.

35 **e. La Política Agraria Común.** Requiere de una especial atención sindical, en el marco de la evaluación intermedia y sus efectos en el empleo asalariado. En este sentido, la federación debe acometer un posicionamiento claro ante el próximo escenario de la PAC 2015-2020, que se demuestra insuficiente en aspectos como el concepto de “agricultor en activo”, desaprovechando haber acabado con gran parte de especuladores y perceptores de las ayudas PAC. La futura PAC ha de reorientarse a un conjunto más amplio de objetivos, desde un enfoque puramente sectorial, dirigido a la producción de alimentos y a las explotaciones agrarias, a una perspectiva más horizontal y territorial del desarrollo rural y del medio ambiente, teniendo como referencia el empleo en cantidad y calidad.

36 **f. Sistema educativo.** Aunque el proceso de mejora educativa ha contribuido al aumento de la tasa de actividad en España, y en consecuencia al impulso de la renta per cápita, esta mejora del nivel medio formativo no ha ido paralelamente acompañada de una mejora en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral que, además, han padecido con mayor intensidad los efectos de la crisis. Si bien es cierto que el incremento de formación del capital humano reduce significativamente el riesgo de desempleo, no es menos cierto que se detecta un efecto de la formación sobre el mercado laboral menos deseable.

37 **g. Políticas medioambientales.** Diversos estudios han puesto de manifiesto que la agricultura es una de las principales causas de la pérdida de biodiversidad. Los cambios de los sistemas tradicionales de cultivo influyen en la diversidad de las especies. Además, depende del aprovisionamiento de consumos externos, como los combustibles, los fertilizantes y la maquinaria. Al mismo tiempo, la “economía circular” es un concepto económico que se incluye en el marco del desarrollo sostenible y cuyo objetivo es la producción de bienes y servicios al tiempo que se reduce el consumo y el desperdicio de materias

primas, agua y fuentes de energía. En un contexto de escasez y fluctuación de los costes de las materias primas, la economía circular contribuye a la seguridad del suministro y a la reindustrialización del territorio nacional.

38 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN SINDICAL

39 El crecimiento de la economía española debe asentarse sobre bases firmes en el comercio interior y exterior, lo que exige cambios en la forma de producir y en la calidad de lo producido, así como la diversificación de los esfuerzos empresariales hacia nuevas actividades y productos.

40 La industria y el campo, por su importancia en la innovación y la exportación, debe desempeñar un papel de primer orden en esta transformación del modelo productivo y de la agricultura, incidiendo en la apuesta por el desarrollo de la actividad económica sectorial. Todo ello, requiere de una atención específica, mediante:

41 • Actuaciones dirigidas a **facilitar el crecimiento de la dimensión empresarial**, especialmente adecuadas para incrementar la presencia de las empresas españolas en redes de producción.

42 • Mejora de las variables relacionadas con la eficiencia productiva de las empresas, **especialmente con su esfuerzo tecnológico y nivel de productividad**, factores relevantes para las empresas de media y pequeña dimensión.

43 • Una apuesta firme por incrementar la productividad, con **un apoyo decidido en la innovación**, clave para una internacionalización mayor, a través tanto de exportaciones como de inversiones en el exterior.

44 • Ayudas a la agricultura que tengan en cuenta el **“enfoque territorial”**, derivando recursos a las zonas más desfavorecidas.

45 • La PAC deben contemplar **el buen gobierno del empleo y de las condiciones de trabajo**, a la hora de facilitar las ayudas europeas.

46 Como alternativa sindical prioritaria es necesario favorecer, a través de las diferentes herramientas disponibles, un nuevo modelo de relaciones laborales para el sector agrario. Igualmente, con la implicación de diferentes administraciones públicas y con las herramientas y normativas derivadas de la PAC, resulta preciso desarrollar un plan integral contra la explotación laboral y la economía irregular en el sector agrario.

47 **Es preciso revitalizar los órganos de participación y seguimiento del Programa de Fomento de Empleo Agrario**, incentivando una mayor participación de los diferentes actores presentes en los mismos. A la vez, hay mucho que mejorar en el seguimiento y en la coordinación y conviene ampliar la frecuencia de las reuniones de los diferentes órganos de participación institucional (comisión central, comisiones regionales y provinciales y consejos comarcales).

48 El objetivo es hacer atractivo el trabajo en el sector agrario, con empleos estables y de calidad (potenciar el contrato fijo-discontinuo; avanzar en la integración plena del SEA en el Régimen General; incluir prestaciones de Seguridad Social y desempleo similares al resto de los trabajadores), que estimulen la renovación generacional (más del 50% de los agricultores tiene más de 60 años) y la incorporación de la mujer (invisibilidad) y de los jóvenes.

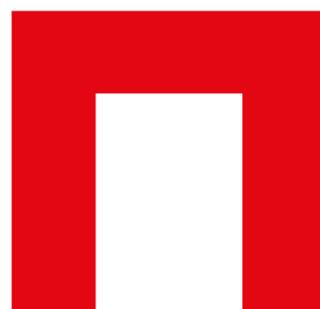
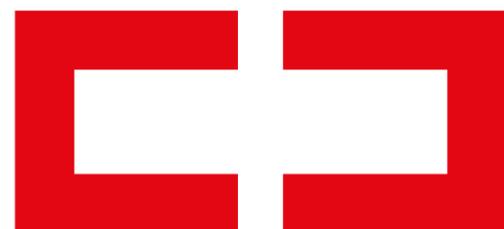
49 En cuanto a los objetivos políticos, en materia industrial debieran confluír **en un pacto que garantice la adopción de medidas concretas y cuyo contenido debe apostar por contribuir a facilitar**



un entorno favorable al desarrollo del sector industrial. Para lo que se requiere un acuerdo social sobre los principales elementos de la política industrial, necesaria para hacer más competitiva la industria española como motor económico y generador de empleo de calidad. En concreto, un decálogo de medidas para generar el suficiente empleo y riqueza en el país:

- 50 1. Que **el sector público ejerza de liderazgo** en la apuesta por la industria y una visión integral de los sistemas productivos y de servicios;
 - 51 2. **una mayor inversión productiva para ganar en competitividad** y reforzar nuestra actividad exterior, con unas políticas fiscales incentivadoras de la inversión productiva directa;
 - 52 3. **la necesidad de articular las políticas horizontales con las políticas sectoriales específicas**, fijando prioridades sectoriales y enmarcar las estrategias en la apuesta por sectores de futuro;
 - 53 4. **mayor participación del capital privado y mayor coordinación territorial** en la actividad industrial, unido a políticas de innovación industrial;
 - 54 5. **favorecer un cambio en la estructura de la PYME**, mediante su desarrollo tecnológico, facilitando el acceso al crédito y reforzando el tamaño de las empresas y su internacionalización;
 - 55 6. **las administraciones deben jugar un papel esencial** en la apertura de redes y en el reforzamiento de la comercialización de los productos.
 - 56 7. **el mantenimiento y desarrollo de las infraestructuras básicas** (industriales, de transporte y comunicación);
 - 57 8. **la disposición del sistema bancario** a financiar proyectos de futuro;
 - 58 9. **la continuidad en la política industrial** con una visión a largo plazo;
 - 59 10. **revitalizar la formación profesional**, buscando su implicación hacia el tejido productivo;
- 60 La federación ya viene actuando, desde hace mucho tiempo, en propuestas vinculadas al cambio de modelo productivo que es necesario que se conozcan y que han estado enmarcadas en:
- 61 • **Una especial atención a las modificaciones de la normativa europea**, lo que nos debe llevar a mejorar los canales de información, a la vez que fomentar la práctica activa del diálogo social, los instrumentos vinculados a los comités europeos y la negociación colectiva.
 - 62 • **Reforzar nuestra coordinación y presencia en los foros y en ámbitos nacionales y europeos** de participación de la industria alimentaria y del sector agropecuario, desde donde se sustentan las ayudas al sector.
 - 63 • **Reformas legales en altas y bajas en el SEA del Régimen General de la Seguridad Social**: desempleo asistencial para los eventuales agrarios por cuenta ajena; no permitir a las ETTs agrarias que prestan servicio en el campo la aplicación del SEA, según establece la legislación vigente.
 - 64 • **Mantener los planes de empleo agrario en el ámbito de la Administración General del Estado** como un instrumento importante de solidaridad interterritorial, para combatir el desempleo estacional en los trabajadores y trabajadoras del SEA.

- 65 • **Avanzar en la convergencia de un solo sistema de protección al desempleo para los eventuales agrarios** de Andalucía y Extremadura, priorizando como estrategia previa el empleo estable y el aumento de jornadas trabajadas-declaradas.
- 66 • **Iniciativas sindicales ante el fenómeno** interproveedores-proveedores y la deslocalización de producciones, con acuerdos concretos en los ámbitos de distribución y comercialización.
- 67 • **Anticiparnos a las consecuencias de la industria digitalizada o industria 4.0**, para evitar la influencia de efectos nocivos para la clase trabajadora.
- 68 • Evitar que la descentralización productiva, la segregación y la subcontratación de actividades **debiliten las condiciones de empleo, precarizando la cadena de valor de muchos sectores**.
- 69 • En las empresas multiservicios, con una fuerte desregulación de condiciones y fragmentación, hay que **garantizar el convenio de la empresa principal o del sector de actividad**.
- 70 • Al igual que hemos realizado un buen trabajo de **diagnóstico y anticipación a los posibles efectos del acuerdo comercial TTIP**, debemos actuar con acuerdos comerciales existentes y venideros.
- 71 • **Superar la actual debilidad de algunas administraciones** a la hora de cubrir los espacios de control y de inspección de trabajo, además de establecer la necesaria coordinación entre las administraciones.
- 72 • **Adecuar el sistema educativo a las necesidades de los sectores** de la economía y capacitar a los trabajadores para poder afrontar los cambios. El papel del sindicato en los centros de formación resulta fundamental, para llegar a los alumnos, así como en los contratos en prácticas que se vienen dando en las empresas.
- 73 • **Demandar presencia en los ámbitos de participación institucional**, desde una perspectiva colaborativa con las estructuras territoriales en materia de políticas industriales y para el sector agrario.
- 74 • **Establecer un marco de diálogo social**, con la creación de instrumentos con capacidad de influir en cambios legislativos y de modelo productivo.
- 75 • Iniciativas estratégicas para conseguir que el **sindicalismo agrario representativo sea homologado con las patronales agrarias**, tanto en representación como en medios.



PROPUESTA



76

MODELO ENERGÉTICO

77 1. INTRODUCCIÓN

78 La generación y el empleo de distintas formas de energía por el ser humano han sufrido un cambio trascendente en las últimas décadas como consecuencia del impacto en las condiciones de vida de las personas, en el desarrollo económico de las sociedades y donde la conciencia colectiva en el ámbito global de ser el principal factor para afrontar el cambio climático. Hoy vivimos el tiempo del cambio hacia un nuevo modelo energético que, además, supone también un marco para avanzar hacia una sociedad y un modelo productivo mucho más sostenible que el actual.

79 Para CCOO de Industria el acceso a la energía debe considerarse un derecho humano fundamental, sin el cual se hace imposible mantener una vida digna, además de un factor esencial como soporte de todas las demás actividades económicas, industriales y de servicios. Una vez garantizadas estas dos funciones, puede ser considerada como una actividad productiva generadora de riqueza. CCOO de Industria es consciente de que la acción única del mercado NO ES CAPAZ de armonizar estas tres funciones de forma equilibrada.

80 Una nueva política energética debe alcanzar tres objetivos esenciales que no pueden disociarse: un modelo productivo que genere empleo en cantidad y calidad y mejore la competitividad de las empresas; un modelo social con un mejor y mayor reparto de la riqueza y protección para los sectores de la sociedad más desfavorecidos; un modelo ambiental que reduzca los riesgos e impactos ambientales que la generación y consumo de energía producen.

81 El equilibrio entre la exigencia medioambiental, la inaplazable creación de empleo y la mejora de la competitividad de las empresas es la clave de una ecuación que se resuelve principalmente en el sector industrial y donde la energía es una de las principales variables del equilibrio, siendo necesario disponer de suficiente energía, limpia y a precios competitivos, además de propiciar una mayor independencia energética.

82 2. SITUACIÓN ACTUAL

83 Los elementos que caracterizan y lastran el actual modelo energético en España son: la **falta de planificación e inseguridad jurídica del sector**; la **elevada dependencia energética (73%**, la segunda más alta en la UE-28); un parque eléctrico sobredimensionado (con 106.247 MW instalados y una demanda máxima en 2015 de 45.450 MW); una sobredimensión, también, de las infraestructuras gasísticas, en un contexto de crecimiento inexistente de la demanda que nos ha llevado mantener consumos del año 2004; un mercado y estructura tarifaria eléctrica ineficiente

y viciada; y el elevado coste de la energía que lastra la competitividad de las empresas y lleva a un crecimiento de la pobreza energética en amplias capas sociales.

84 En el ámbito económico el sector -hidrocarburos, gas o eléctrico- está en manos de un oligopolio de empresas multinacionales con fuerte intervención de capital financiero y, en muchos casos, en manos de empresas públicas de otros Estados, con elevados beneficios y donde el Estado español, tras la liberación del sector, renunció incluso a participar en su planificación.

85 Por otra parte, la reforma del sistema eléctrico llevada a cabo por el Partido Popular, a través de la Ley del Sector Eléctrico de 2013, ha tenido unos resultados muy negativos para los ciudadanos y para la industria, al actuar exclusivamente en la reducción del “déficit tarifario”.

86 Entre otras, las medidas incorporadas han sido: un incremento de la fiscalidad por encima de cualquier otro país de nuestro entorno, aplicando un gravamen fiscal por kilovatio producido (del 7% al 14%) e incrementando la fiscalidad del IVA al 21%, a demás de mantener el 5% del impuesto eléctrico; una reducción drástica de las primas a renovables y cogeneración; una reducción de la retribución en distribución, extrapeninsulares y transporte, que están repercutiendo negativamente en el mantenimiento de las inversiones y calidad en el suministro; una reducción en las ayudas a la interrumpibilidad, con el impacto que conlleva en las industrias electrointensivas; una reducción en las ayudas por disponibilidad y capacidad, con el cierre o hibernación de las centrales de ciclo combinado y la pérdida de empleo asociado; a lo que habría que añadir el incumplimiento por parte del Gobierno del plan del carbón, propiciando con ello el cierre de minas y de térmicas de carbón nacional, con la consiguiente destrucción de empleo y desertización territorial.



87 En definitiva, no se han abordado los problemas estructurales del sector, sino que se camina por la senda de poner parches para que en el fondo quienes hasta ahora han sido beneficiados -las grandes empresas- continúen siéndolo a costa de la cohesión social y el empleo, repercutiendo un incremento de tarifas para la ciudadanía y el sector industrial aun mayor del ya elevado coste. Por lo que, desde CCOO de Industria, exigimos que se lleve a cabo una auditoría de los costes que generaron el llamado “déficit tarifario”.

88 Por otra parte, y mientras los precios de la electricidad siguen creciendo, las empresas aplican políticas de reducción de costes fijos que repercuten en una falta de inversiones, tanto en la generación como en la distribución, llevando a una menor calidad del servicio, así como a una reducción de costes salariales de más de un 20% y a un aumento de la temporalidad laboral.

89 3. ACTUACIONES A REALIZAR

90 Para CCOO de Industria, avanzar hacia un modelo energético de futuro implica conjugar las tres vertientes que definen el modelo de desarrollo sostenible que propugnamos: el económico, social y ambiental, de forma pareja, acompasando las acciones al impacto en cada una de estas áreas.

91 Los instrumentos fundamentales son:

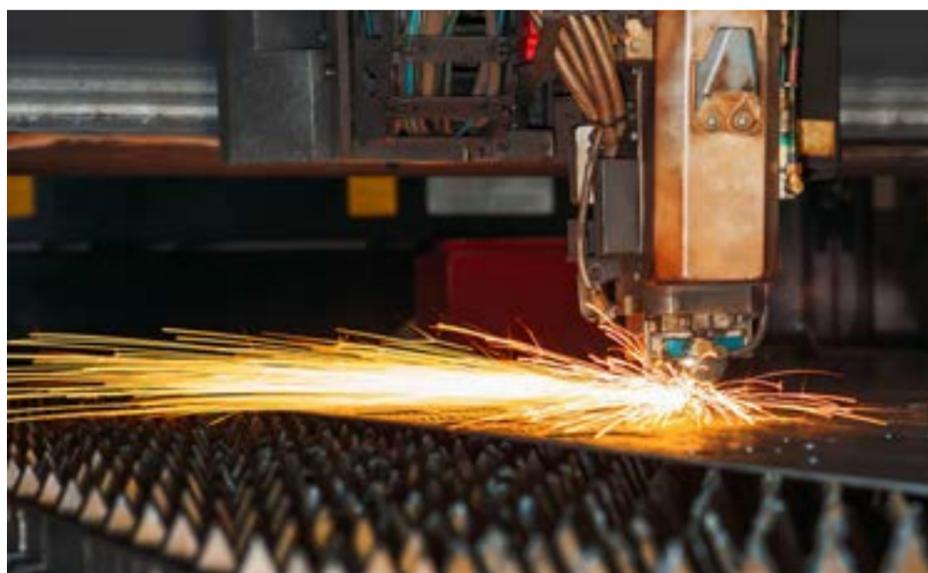
92 3.1 Planificación energética. Regulación

93 La desregulación de los años 90, con la renuncia de los poderes públicos a planificar y controlar el sector energético en su conjunto (electricidad e hidrocarburos), y el proceso de privatización de las empresas publicas existentes, llevaron al refuerzo de la posición dominante de las grandes empresas, teniendo como una de sus consecuencias más visibles el imparable crecimiento de las tarifas, en particular, las eléctricas. Esta **falta de planificación** del conjunto del sector energético **ha tenido como consecuencia una sobrecapacidad de generación eléctrica** y un sobredimensionamiento en las plantas de refino, y de las infraestructuras relacionadas con el gas, cuyo coste repercute vía tarifa en la ciudadanía y en las industrias.

94 CCOO de Industria aboga por recuperar la **regulación** desde los poderes públicos, para **dar estabilidad al sistema y garantizar el derecho a la energía** como un factor vital y un recurso básico y estratégico para el desarrollo económico. Una regulación que establezca el **control y la participación de los agentes sociales que intervienen**. Una planificación que determine la **dimensión del sistema y la composición de las distintas fuentes energéticas, para cubrir** las necesidades del país con los recursos autóctonos existentes realmente, con objeto de asegurar el **crecimiento industrial y la satisfacción de las necesidades sociales**.

95 El actual marco legislativo europeo limita las opciones existentes para rescatar el control público del sistema energético. CCOO de Industria propone el desarrollo de un **“operador del mercado de carácter público”** que gestione, estableciendo un **control en su funcionamiento con transparencia y equidad, evitando las posiciones de dominio** de las grandes multinacionales (actualmente los operadores de mercado son OMIE -Operador del Mercado Ibérico de Energía-, el operador eléctrico y MIBGAS -Mercado Ibérico del Gas-, como operador de gas, cuya participación accionarial está compuesta en ambas sociedades por las grandes empresas del sector eléctrico o de gas que operan en el mercado).

96 Un elemento que consideramos importante es la **participación pública en las empresas del sector energético, de forma que se defiendan los intereses de la sociedad y se condicione la gestión privada tanto en el sector eléctrico como en los sectores de**



gas e hidrocarburos. Esa es una práctica común y extendida en los países de nuestro entorno.

97 **La intervención del operador público, así como la presencia de empresas participadas desde lo público, con capacidad de gestión** en el mercado, será un elemento estabilizador que ayudará en el cumplimiento de los objetivos de competitividad y modelo social, garantizando también en la distribución y comercialización una competencia más al servicio del ciudadano. El modelo de participación pública en empresas del sector eléctrico, con capacidad de gestión, potencia el desarrollo industrial, modula precios y garantiza el suministro a los sectores más desfavorecidos.

98 Establecer y fomentar políticas que promuevan la **eficiencia energética**, desde inversiones en I+D que se dirijan al ahorro energético en la industria, los servicios, la construcción o el transporte, la planificación y distribución de las redes o la promoción de proyectos de **energía distribuida**, han de ser los elementos fundamentales del nuevo modelo energético. Estableciendo parámetros para un consumo más racional de la energía, democratizando su generación y consumo.

99 El Estado debe tener la capacidad de planificar el sector, tanto en el crecimiento, tipología y localización de las fuentes de generación para adecuar el parque generador y las infraestructuras de suministro a las necesidades estructurales del consumo industrial y doméstico, como para garantizar la seguridad del abastecimiento, tanto en la generación como en la distribución y el transporte. Estos elementos son fundamentales para definir un modelo energético sostenible y de futuro.

100 3.2 Fuentes de generación/mix energético

101 El consumo total de energía primaria en España es de un 51% por parte del petróleo, seguido de la electricidad (23%), el gas (17%) y el carbón (1,5%), representando el principal cambio de los últimos años el crecimiento del gas como fuente de energía primaria, con un incremento del 30% desde 2002. Este predominio de los hidrocarburos, cuyos recursos en nuestro país son casi inexistentes, determina un **alto grado de dependencia energética del exterior** (71,2%), cifra a la que habría que sumar el combustible de las centrales nucleares y el de carbón de importación, situándonos en una dependencia energética de las más elevadas de Europa (74%).

102 La fuerte dependencia de España en hidrocarburos, donde el petróleo juega el papel principal con precios altamente volátiles, exige la adopción de medidas que favorezcan la reducción del nivel de dependencia para aminorar los altos gastos que comportan a las arcas públicas y repercuten en los ciudadanos, actuando en la vertiente de la reducción y eficiencia; incentivando la inversión en I+D+i, para diseñar motores más eficientes y de

PROPUESTA

menor consumo; así como la potenciación del transporte por vía férrea y marítima o un impulso mayor al coche eléctrico, tecnología cuyo proceso de maduración se ha intensificado en los últimos años. No obstante, hay opiniones del posible recurso del gas natural como una de las opciones estratégicas para el sector energético español, puesto que emite un 25% menos de dióxido de carbono (CO₂) que los derivados del crudo y del que ya existe una tecnología madura y probada para poder aprovechar el gas como combustible de automoción, en especial en el transporte pesado de mercancías y pasajeros.

103 En este sentido, la exploración de los distintos recursos energéticos existentes en nuestro territorio no debería tener más límites que los condicionamientos de sostenibilidad económica, social y ambiental, así como la implantación previa de medidas legislativas que garanticen la seguridad y la sostenibilidad medioambiental, con transparencia, participación social y protagonismo del sector público en el control de estos procesos. Este es el contenido de la posición federal de “explorar para conocer, conocer para decidir” como la opción estratégica más razonable para evaluar las potencialidades reales de autonomía energética.

104 Las producción de generación de electricidad fue en España, en 2015, de **un 35,4% con fuentes renovables y un 64,6% con fuentes no renovables**, de las que un 20% fue de origen nuclear, un 20% con carbón –del que solo un 6% se realizó con carbón nacional-, un 12% ciclos combinados y cerca de un 10% por cogeneración.

105 En el ámbito de las fuentes de generación sabemos que, **ni la energía nuclear ni el carbón, van a tener una perspectiva de crecimiento, sino que el futuro ha de estar determinado por un crecimiento sostenible de las energías renovables**, con un mayor porcentaje de presencia en la producción.

106 Parejo al crecimiento de las energías renovables, es necesario el crecimiento y construcción de nuevas interconexiones para conseguir dos objetivos: *su utilización en la evacuación de energía y el fin del aislamiento del sistema eléctrico de la península ibérica, la denominada isla energética*. No obstante, la dimensión de las interconexiones debe determinarse de forma que no sea sustitutiva de otras fuentes de energía, para evitar incrementar la sobrecapacidad de generación eléctrica, lo que nos llevaría a una mayor dependencia energética, renunciando a definir nuestro propio mix energético y garantizando así el concepto de soberanía, independencia y control de costes.

107 Hoy en día, la falta de voluntad política y las limitaciones tecnológicas dificultan y ralentizan el crecimiento de energías renova-

bles. La modulación de la red y las necesidades de energía reactiva en la red eléctrica, imprescindible para la industria, hacen que sea necesario la existencia de energías de respaldo (térmicas convencionales). Avanzar en el I+D+i, es, por tanto, fundamental para el impulso de las energías renovables, como para la aplicación de tecnología que elimine las emisiones de las térmicas convencionales.

108 Dada la necesidad de las energías de respaldo, el carbón autóctono es un elemento estratégico y fundamental para asegurar una mayor independencia energética, por lo que desde CCOO de Industria seguiremos exigiendo el cumplimiento del “Marco de Actuación para la Minería del Carbón”.

109 Acompasar el crecimiento de energías renovables en el parque de generación y la sustitución paulatina de energías convencionales por renovables, ha de ser un objetivo en el medio plazo que tenga en cuenta no solo la demanda, los avances tecnológicos, la modulación de la red y los costes, sino también el tratamiento social, laboral y territorial para evitar la pérdida de empleo con un impacto no sostenible.

110 3.3 Mercado de la energía. Estructura de tarifas y precios

111 Resulta evidente la relación directa entre el coste de la energía y la competitividad de las empresas en general, aunque la importancia de este aspecto está en función de la intensidad energética de cada sector. Así, el aumento del precio de la energía, especialmente de la eléctrica, en empresas con un importante consumo energético (electrointensivas) ha supuesto la anulación de las ventajas competitivas conseguidas por innovaciones tecnológicas o los derivados de la moderación salarial de las plantillas, al ser la energía el mayor de sus costes (siderúrgicas, acero, aluminio, cloro, cemento, papeleras, químicas...) y el que puede poner en riesgo su viabilidad.

112 **Los precios de la electricidad han sufrido, en el periodo 2007-2015, un incremento del 60%**. Este disparatado incremento, tanto en el ámbito industrial como en el doméstico -donde en el mismo periodo se ha producido una reducción de los ingresos del 8,5%-, ha supuesto **en la industria la pérdida de competitividad y en el ámbito social un crecimiento muy elevado de la pobreza energética**, incumpliendo el Gobierno la directiva europea de protección de los sectores vulnerables y garantía de suministro a los ciudadanos sin recursos en periodos críticos.

113 Ante un problema de esta magnitud, se hace necesario **modificar la actual regulación del mercado de la electricidad**, eliminando el



modelo de mercado a coste marginal por un mercado donde el precio de la energía esté más acorde con sus costes de generación y sus tipos de consumo, estableciendo para la industria un mercado que puede beneficiarse del factor estabilidad, predictibilidad y amortización de centros de generación intensiva. Evidentemente, la modificación del mercado conlleva el **cambio de la actual estructura tarifaria**, elemento fundamental del elevado coste de la energía.

114 En el cambio de la estructura tarifaria hay que abordar, entre otros aspectos, la reducción del coste del término de potencia que solo beneficia a las empresas eléctricas y perjudica a los de menor consumo; la reducción de la fiscalidad, aplicando un IVA del 6% como bien de primera necesidad; y revisar el impuesto eléctrico del 5%, para su eliminación o su aplicación con carácter finalista, revertiendo en políticas industriales, medioambientales, de eficiencia energética o sociales.

115 Finalmente CCOO de Industria propone la reducción de costes de los distintos “peajes” que se han venido implantando para mantener el funcionamiento de un mercado deficiente y que no son más que “meros parches”, haciéndolo compatible con el mantenimiento de diferentes mecanismos que permitan la actividad en las industrias electrointensivas hasta que el cambio de tipo de mercado sea una realidad.

116 **Una modificación conjunta del mercado de la electricidad, y su estructura tarifaria permitiría prescindir de esas ayudas**, al estructurar el mercado de forma diferente y establecer tarifas industriales y domésticas asequibles, competitivas y más acordes con sus costes reales.

117 En definitiva, nuestra propuesta es la aplicación de medidas que pongan freno a todos los factores especulativos como la sobrevaloración del retorno de las inversiones o los elevados beneficios de las grandes corporaciones eléctricas para poder abordar una política energética que priorice la reactivación industrial, un servicio para todos los ciudadanos a un coste digno y una política medioambientalista sostenible y eficiente.

118 3.4 Transición justa

119 La transición hacia un sistema energético con bajas emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) obliga al sector energético y también al resto de las industrias y de los servicios. Pero, además, se está produciendo en unas condiciones de crisis global: ambiental, económica y social en las que los intereses de los trabajadores y trabajadoras deben explicitarse de forma “independiente”.

120 La determinación de la política industrial en el sector energético (la forma en que se conduce este cambio en un Estado concreto), genera conflictos entre empresas del sector energético, entre otros sectores industriales y entre sectores sociales y ambientales.

121 CCOO de Industria es consciente de que la defensa de los intereses de los trabajadores exige actuar en la definición de la política energética e industrial y de todas las políticas relacionadas con ellas; en el control de los aspectos negativos que la transición pueda acarrear; y, en especial, en los efectos que se dan sobre los trabajadores y trabajadoras.

122 La transición del modelo actual a un modelo energético sostenible ha de ser una **transición justa**, termino generalizado por el sindicalismo global. Todo cambio significa un impacto no solo en el ámbito medioambiental, sino también en el económico y en el socio-laboral y territorial que ha de ser modulado en el tiempo. El desafío consiste en asegurar que los cambios se gestionen a través de un proceso de transición justa que proteja la necesidad

del empleo, de contar con puestos de trabajo sostenibles y de buena calidad.

123 Los factores que han de conjugarse son, por una parte, elementos de gestionabilidad de la red, medioambientales, de recursos ya existentes, de costes y de investigación tecnológica; por otra parte, el impacto en el empleo, la seguridad de suministro y accesibilidad a precios asequibles, así como el social y territorial.

124 En la transición o periodo de cambio, es necesario establecer la convivencia entre las nuevas energías y las energías convencionales. Saber conjugar los elementos de crecimiento y diversificación en nuevas tecnologías con la realidad de la necesaria modulación de la red, desde la necesidad de mayor independencia energética y la realidad social, industrial y de recursos existentes de determinadas zonas territoriales, será también una cuestión a resolver en esta “transición justa”.

125 Es necesario, para los ambitos territoriales, hacer compatible el denominado periodo de transición con el legítimo derecho a desarrollar todo su potencial en función de sus recursos naturales autoctonos, de una forma sostenida en el tiempo y sostenible medioambientalmente. Sobre todo si, dicho recurso, tiene alternativas de origen exterior que no cumplen los fundamentales derechos de sostenibilidad social, medioambiental, etc.

126 Debemos intervenir sindicalmente en todas las variables de la política industrial, tanto en el sector energético como en los sectores industriales y de servicios, de forma que el cambio de modelo energético mantenga el empleo con derechos y propicie su crecimiento a futuro, a la vez que facilite la cohesión y el desarrollo territorial.

127 La transición justa exige actuar sobre el sistema de generación, combinando las renovables y las energías convencionales; el carbon autóctono, por su carácter estratégico; la energía nuclear, durante el tiempo preciso hasta su sustitución; y el gas. A la vez, es necesario una reforma del mercado eléctrico responsable del alto precio de la electricidad y una actuación sobre las redes de distribución, el consumo y la comercialización, además de una planificación y regulación del Estado en materia energética, que permitan unos costes competitivos para la industria y eliminen para siempre la “pobreza energética” de la sociedad española.



PROPUESTA



128 DIGITALIZACIÓN, I+D+I Y FORMACIÓN

129 1. INTRODUCCIÓN

130 La nueva revolución industrial es un hecho. Nuestra industria tiene que introducir en sus procesos productivos las innovaciones tecnológicas que están teniendo lugar en un mundo globalizado y muy competitivo, para poder mantener su capacidad de competir en el ámbito nacional e internacional. Debemos obtener respuesta en nuestra acción sindical cotidiana al impacto que estos cambios tendrán en las empresas y en las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.

131 No podemos vincular los cambios que se producirán -y que ya se vienen produciendo- exclusivamente con los introducidos por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). A ello hay que sumar las nuevas capacidades creadas y requeridas para hacer frente a esta nueva revolución y las modificaciones que se van a producir en la gestión y organización de la producción en toda la cadena de valor, además de los efectos en la división del trabajo.

132 2. DIAGNÓSTICO:

133 2.1. El reto tecnológico. Dificultades de partida

134 En los distintos grupos de trabajo en los que CCOO de Industria participa, hemos manifestado que para poner en marcha nuevos sistemas de producción en el futuro es necesario incentivar al sector privado, para que atraiga inversiones en proyectos de futuro, acompañado del compromiso del sector público para gestionar el desarrollo sectorial de la economía. Ello debe acompañarse de un esfuerzo importante en el **sistema educativo**, que permita corregir el desajuste que se da entre la cualificación de nuestros y nuestras profesionales y las necesidades de las empresas o la huida de estas profesionales a otros países, así como el esfuerzo en inversión en **I+D+i** como prioridad estratégica, ya que la economía española tiene una necesidad imperiosa y acelerada de aportar valor añadido a su producción.

135 Para lograr una auténtica transformación digital, no sólo se debe producir en el desarrollo de las empresas tecnológicas, sino en todo nuestro tejido industrial, apostando por proyectos tractores que movilicen la industria y el avance en **redes inteligentes**.

136 Sin embargo, nos encontramos con unas dificultades de partida: escasa aportación de empresas tecnológicas propias; diferentes velocidades en el cambio por actividad sectorial, tamaño de empresa y región; debilidad de la formación para atender las necesidades de esta nueva industria; falta de voluntad política y empresarial (inversión) para asumir el reto industrial y tecnológico en nuestro país. La pregunta clave para superar la situación actual es: **¿Cómo evitamos convertirnos en simples proveedores de otros?**

137 2.2. El impacto de la digitalización en el empleo y en las condiciones de trabajo

138 Riesgos

189 Nuestro reto principal no es el tecnológico, sino la gestión de las personas. Aunque son indudables los beneficios que aporta la digitalización de la industria, está claro que existen riesgos para el empleo y las condiciones de trabajo. Riesgos que se agravan por unas políticas de gestión de personal que se basan en la pura reducción de costes y sabiendo que la automatización destruye puestos de trabajo antes que crear otros nuevos.

140 Las tecnologías digitales **modifican el tiempo, el lugar geográfico, las barreras funcionales**. El trabajo ya no se define en un sitio, espacio de tiempo o actividad determinada. El teletrabajo, que se podrá desarrollar más allá de nuestras fronteras, tiene repercusión en el empleo, en el régimen fiscal, pero también en el fortalecimiento de la individualización de las relaciones laborales. Pero, además, esta revolución exigirá de mayor flexibilidad a las plantillas (en tiempo, en movilidad), por lo que la conciliación -que se puede entender beneficiada por un lado- también se vería afectada por otro. Será necesario darle un nuevo enfoque a la salud laboral, ya que puede conllevar tanto aspectos positivos como negativos (estrés, ergonomía, etc.). Se establecerán nuevos sistemas de control para las plantillas, aumentará la competencia entre los trabajadores y trabajadoras del mundo, se incrementará el trabajo autónomo...

141 Por todo lo dicho, además, en nuestra acción sindical debemos prever el **especial impacto que esta transición provoca en determinados trabajadores y trabajadoras**. El más importante, por su



volumen, es el de las trabajadoras. Los estudios sobre brecha digital de género muestran que no sólo hay diferencias en el acceso, sino también en la forma en la que mujeres y hombres hacen uso de las TIC. En formación profesional las chicas -minoría en la FP-, siguen siendo mayoría en los ciclos formativos de imagen personal, servicios culturales y a la comunidad; textil, confección y piel; administración y gestión; comercio y marketing... y en todas las modalidades de bachillerato -excepto en la de ciencias y tecnología (46%)-, situación que se repite en el caso de los estudios universitarios, siendo el porcentaje de alumnado femenino menor solo en el caso de ingeniería y arquitectura (28%).

142 Pero, además, existe una amenaza directa de robots inteligentes sobre el empleo cualificado y, a su vez, el empleo menos cualificado y rutinario corre el peligro de desaparecer.

143 Todo parece indicar que la cuarta revolución industrial será para personas altamente cualificadas, con gran capacidad de adaptación, flexibilidad y aprendizaje continuo, con perfiles multidisciplinares, con un currículo en competencia en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, ya sean estudios universitarios o de formación profesional.

144 Según varios estudios, determinadas cualificaciones y actuales prioridades, enmarcadas en procesos de cualificación y recualificación, han quedado y quedarán obsoletas, ya que la tendencia es huir de la súper-especialización. Si, como han señalado algunos y algunas expertas, sólo desde la **formación continua** es posible dar respuesta a la demanda laboral que exige la digitalización.

145 La formación profesional para el empleo es una herramienta necesaria para el desarrollo social y económico; para la eliminación de desigualdades; la competitividad de las empresas; el crecimiento del empleo; y, en especial, es un derecho de los trabajadores y las trabajadoras a desarrollarse personal y profesionalmente. Es esencial para una acción sindical, acorde con las necesidades del cambiante sistema productivo.

146 El sistema de formación de nuestro país (tanto el sistema de formación reglada como el de formación para el empleo) no está dando respuesta a la demanda laboral que exige la digitalización: escasa oferta de FP; polarización de mano de obra entre gente muy cualificada y poco cualificada; tejido industrial en el que prima la pequeña y mediana empresa; fraude en las prácticas laborales y no laborales....

147 Mecanismos como la formación dual o la realización de prácticas laborales, tal y como se plantea en nuestro tejido empresarial, sólo está dando lugar a una mayor precarización del trabajo.

148 Por otra parte, los distintos gobiernos de nuestro país han utilizado la formación como instrumento para extender su ideología y poniendo más interés en expulsarnos del sistema de formación, y de su control y gobierno, que en la necesidad de cualificar a las personas para el trabajo que se crea y se creará en el futuro. Como sindicato que busca la transformación de la sociedad debemos, sin renunciar a los derechos que tenemos como organización de trabajadores y trabajadoras, adaptarnos a la situación sociopolítica y, sobre todo, a la legislación vigente, sin perder la esencia de lo que somos, un sindicato de clase.

149 **2.3 Búsqueda de beneficios compartidos**

150 **Oportunidades:**

151 Habitualmente, ante procesos nuevos y de consecuencias desconocidas o que se intuyen negativas y, sobre todo, en situaciones de debilidad en la correlación de fuerzas, podemos situarnos en



una posición defensiva que, si bien es necesaria, en ocasiones nos impide ver las oportunidades de cualquier proceso de cambio.

152 En lo que respecta al proceso de digitalización de la economía y de la industria en nuestro país, se tienen perfectamente identificados y analizados los riesgos del proceso y las consecuencias negativas que para los trabajadores y las trabajadoras puede acarrear el mismo. Sin embargo, no existe un desarrollo similar de las oportunidades y posibles ventajas que para los asalariados puede tener un proceso tecnológico que permite, en última instancia y debido al aumento de la eficiencia y la productividad, producir lo mismo a menor coste (en unidad de tiempo/salario).

153 No es casual, sin embargo, esta diferencia en el desarrollo y debate de "riesgos y oportunidades" sino que deriva de la pérdida de posiciones desde el punto de vista sindical en la correlación de fuerzas en el mundo del trabajo. En función de esto, tenemos el deber de poner en primer plano la necesidad para el propio sostenimiento del sistema de que el trabajador (en cuanto consumidor también) debe ser no solo objeto de consecuencias negativas del proceso de digitalización sino también sujeto de derechos derivados del mismo.

154 El proceso de digitalización y de camino a la industria 4.0 supone, como todos los procesos anteriores, un "salto cualitativo" a nivel industrial. Un proceso que, independientemente de todo lo escrito y analizado, tiene como consecuencia fundamental un aumento progresivo de la eficiencia y la productividad en el empleo, debido a una innovación galopante y de corte exponencial. Dicho aumento de la eficiencia y la productividad genera un aumento en el sentido clásico de la plusvalía, donde a iguales recursos de inversión se obtiene un mayor beneficio industrial y la gestión de este excedente es clave para que la salida social y laboral del proceso de digitalización se de en un sentido o en otro.

155 Una de las posibilidades en la gestión de este excedente es que sea amortizado en forma de beneficio empresarial (reparto de dividendos), capital que queda inmóvil y desaprovechado a efectos de crecimiento económico e industrial. Otra posibilidad es la de que este excedente sea reinvertido en el propio proceso (formación, inversión, I+D+i, apertura de nuevas posibilidades de negocio, etc.). Por último, existe la posibilidad de que una parte de dicho excedente redunde en el aumento de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, en forma de nuevos derechos salariales, de conciliación, de descanso y, sobre todo, de reducción de jornadas laborales a igual salario.

156 Sin duda, hemos de fortalecer y poner de relieve en el debate que el reparto de los efectos positivos del proceso no puede dejar

PROPUESTA



de redundar en el conjunto de la clase trabajadora, por la propia necesidad que tiene el sistema productivo de trabajadores y trabajadoras con capacidad de consumo, como factor clave del crecimiento económico. Esto es algo que está en riesgo con los actuales niveles de crecimiento galopante de la precariedad en el empleo, que puede ser paliada, en cierto sentido, por el proceso de digitalización de la economía.

157 3. ¿CÓMO ACTUAMOS?

158 Partimos del análisis del diagnóstico, respecto al reto tecnológico y el impacto en el trabajo y condiciones laborales, y es hora de fijarnos objetivos y acciones.

159 3.1. Objetivos:

- 160 • Compromiso político y empresarial.
- 161 • Adecuación entre sistema educativo-sistema productivo.
- 162 • Inversión en I+D+i de manera estable y no sólo ligada a proyectos finalistas.
- 163 • Anticipación al cambio en el ámbito nacional e internacional.
- 164 • Adaptación de la negociación colectiva, teniendo en cuenta la actividad: organización del mundo del trabajo digital, derechos sindicales, formación para el empleo, clasificación profesional, tiempo de trabajo, derechos de conciliación, etc.
- 165 • Reducir la brecha digital de género.
- 166 • Cambio de las políticas de recursos humanos.
- 167 • Compensación de la pérdida de trabajo con la creación de nuevos empleos y recualificación de la fuerza de trabajo existente.
- 168 • Garantizar la calidad de vida de las personas.
- 169 • Evitar la desregulación de nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo.
- 170 • Sindicalización en el nuevo marco de relaciones laborales.
- 171 • Adaptar la organización a las necesidades surgidas de la industria 4.0.
- 172 • Garantizar derechos en la PYME y en la gran empresa.

- 173 • Evitar que la polarización de la mano de obra (muy cualificada y poco cualificada) excluya a determinado perfil de trabajadores y trabajadoras.

174 4. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

175 Como resumen de las actuaciones que debemos acometer en los próximos años, para dar respuesta a las necesidades relacionadas con los temas debatidos, podemos decir que las líneas de trabajo se deberían centrar en cuatro ámbitos fundamentales:

- 176 • Actuación institucional. Que permita conseguir la implicación de gobiernos y comunidades autónomas en las políticas de inversiones en I+D+i, evitando que éstas solo sean a resultado visto. Es necesaria una apuesta sólida por parte de las instituciones, que se sustancie en algo que vaya más allá de declaración de intenciones.
- 177 • Colaboración interfederal. Así como con las instituciones educativas, para acercar las capacitaciones profesionales a las necesidades sectoriales.
- 178 • Participación en la negociación colectiva. Mediante el establecimiento de garantías y derechos para las trabajadoras y los trabajadores, y mayores derechos para la representación legal de la plantilla.
- 179 • En nuestra política de afiliación. Para que la individualización de las relaciones laborales no nos golpee con fuerza y podamos diseñar estrategias afiliativas y de acción sindical que nos permitan participar y crecer en el seno de las empresas.

180 ¿Cómo y en qué puntos debemos actuar?

181 4.1. Favoreciendo la transformación de nuestros sectores:

182 En buscar fórmulas que potencien la inversión en I+D+i, más allá de las que se hacen con resultados contrastados previamente, ligados a una apuesta de la administración pública pero, también y sobre todo, de la empresa privada mediante el diálogo social y la presión sindical de la movilización.

183 4.2. Limitando el impacto en el empleo y las condiciones de trabajo:

184 A. Actuaciones en el ámbito de la formación

185 A.1. Introducción de cláusulas en los convenios colectivos:

- 186 • Favorecer la recualificación profesional y la acreditación de la experiencia de colectivos no cualificados.
- 187 • Incidir en los planes de formación de las empresas, competencias para las comisiones de formación.
- 188 • Regular la teleformación.
- 189 • Articular mecanismos para que la PYME puedan formar también a sus trabajadores y trabajadoras.
- 190 • Recoger nuevos derechos e integrar nuevas cualificaciones digitales y tareas a la clasificación profesional.
- 191 • Ampliar derechos de información y participación, en relación con los convenios de prácticas.
- 192 • Garantizar el libre ejercicio, y en igualdad de condiciones, de los derechos individuales de formación.

- 193 **A.2. Otras:**
- 194 • Formación sindical para conocimiento del sistema de formación para el empleo y de nuestras políticas en esta materia.
- 195 • Buscar fórmulas de colaboración y participación con los agentes educativos.
- 196 • Establecer fórmulas bajo control sindical que permitan la formación con garantías en los centros de trabajo.
- 197 • Adoptar un papel protagonista en la innovación de los centros de referencia nacional.
- 198 • Establecer planes de intervención en las empresas en materia de formación:
- 199 • Revisar y dar a conocer los criterios para la negociación colectiva.
- 200 • Determinar prioridades de actuación en materia de formación.
- 201 • Establecer objetivos sindicales sobre formación en cada empresa.
- 202 • Vincular la formación a nuestros planes de afiliación.
- 203 • Contar con delegados y delegadas formados para atender las necesidades de formación de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas.
- 204 • Establecer un mecanismo de coordinación entre la representación legal de los trabajadores de distintos centros de trabajo, responsables sectoriales, responsables de formación y CPS.
- 205 **B. Incorporando a la negociación colectiva:**
- 206 • Conocer los planes de las empresas y grupos empresariales.
- 207 • Anticipación y participación sindical en la organización del trabajo.
- 208 • Mejora de los derechos de participación, consulta e información. Desde los comités de empresa europeos hasta las secciones sindicales.
- 209 • Regulación del teletrabajo, derecho a la desconexión, conocimiento del espacio de trabajo, límites horarios...
- 210 • Tiempo de trabajo: "Menos jornada para más trabajo".
- 211 • Derechos de conciliación, enfocados hacia la corresponsabilidad.
- 212 • Incorporar prácticas de responsabilidad social empresarial, como el exigir a proveedores que cumplan con unas normas mínimas en el servicio o actuación que presten al contratista o empresa matriz.
- 213 **C. Disputa de la riqueza generada. Régimen fiscal y sistemas de cotización**
- 214 No cabe duda de que un descenso de la mano de obra necesaria en este proceso de digitalización para la fabricación de productos y servicios, traerá parejo un aumento de la productividad y, por tanto, de la riqueza obtenida por las empresas. Habrá una disputa más allá del marco de relaciones laborales y de condiciones de trabajo, en el que debemos saber qué papel juega la fuerza del trabajo y el sindicato, la redistribución de la riqueza, los impuestos...
- 215 ¿Es posible que las máquinas paguen impuestos, sustituyendo las cotizaciones de las personas? Si la mano de obra deja de ser importante en la fuerza del trabajo, o al menos pierde valor, este debe ser recuperado por otra vía (la impositiva) para poder mantener el equilibrio del ya debilitado sistema de seguridad y de bienestar social.
- 216 **D. Estrategias de sindicalización en un nuevo marco de relaciones laborales:**
- 217 • Utilización de las nuevas tecnologías.
- 218 • Relaciones con colectivos específicos, como el de las ingenierías.
- 219 • Acercamiento a institutos de formación profesional y universidades.
- 220 • Sin abandonar el vínculo permanente con el centro de trabajo, manteniendo nuestro componente sociopolítico y haciéndonos más visibles.



PROPUESTA



221

AFILIACIÓN, MODELO ORGANIZATIVO Y COMUNICACIÓN

222 INTRODUCCIÓN

223 La fortaleza de nuestra organización radica en la capacidad que hemos de tener para organizar a los trabajadores y trabajadoras en la acción colectiva. Una mejor organización nos hace más fuertes y ese ha de ser nuestro objetivo permanente.

224 Hemos tenido que soportar campañas de desprestigio y reformas estructurales de carácter institucional que han intentado vaciar nuestra capacidad de intervención, acompañado todo esto de altas tasas de desempleo y precariedad que han generado dinámicas muy complejas contra las que hemos tenido que enfrentarnos.

225 CCOO de Industria ha tenido un mandato intenso. La fusión con FITEQA en febrero de 2014 y la integración de FEAGRA en junio de 2016, ha obligado a una constante evolución y adaptación de las estructuras que conviene ajustar a realidades concretas, que permita una mejor gestión de nuestros recursos, sea más eficaz en nuestra intervención sindical y exista una mayor aproximación a las bases que conforman nuestra organización.

226 Para lo que pretendemos poner en el centro de nuestra actividad sindical a la afiliación como activo más importante de todos. Sin afiliación no existe ni la fuerza ni la organización, mantiene nuestra base social y nos dota de independencia.

227 Al mismo tiempo, pretendemos adaptarnos rápidamente a los cambios en el mundo de la comunicación, sin olvidarnos de la cercanía al trabajador y trabajadora, pero siendo conscientes de la necesidad de intensificar la utilización de las herramientas que sirvan para llegar a todos, con mensajes nítidos, claros y firmes, y hacer visible más si cabe nuestra organización.

228 Poco a poco la “sociedad del cambio” se asienta a nuestro alrededor de manera definitiva, mediante nuevos escenarios como la digitalización de la economía, los medios sociales y la conectividad, como paradigma de nuestra época. Es en este escenario en donde debemos encontrar un nuevo espacio central para el trabajo, como elemento vertebrador de la sociedad, a la vez que reivindicarnos la organización como instrumento de emancipación para las personas.

229 Nuestra actividad, así como las políticas de comunicación que desarrollemos desde la organización, deben centrarse en estos aspectos teniendo en cuenta nuestras necesidades de crecimiento afiliativo en primer término.

230 POLÍTICAS DE AFILIACIÓN

231 CCOO de Industria suma, en su conjunto, 230.000 afiliados y afiliadas, de los cuales 42.600 son mujeres y solo 8.700 son menores de 30 años. Muchos pueden ser los factores de decrecimiento que pueden justificar esta situación, pero no podemos quedarnos en eso, tenemos que hacer autocrítica y simplificar más los análisis. ¿Por qué no se afilian los trabajadores y las trabajadoras a nuestro sindicato? Solo analizando esta pregunta podemos hallar diferentes respuestas que pueden ser un indicador de dónde fallamos.

232 Cierto es que cada día se afilian trabajadores y trabajadoras, pero no es menos cierto es que cada día se dan de baja trabajadores y trabajadoras que, en la suma, suponen que las cifras resulten negativas.

233 Hemos de reconocer que existen manifestaciones de debilidades que son atribuibles exclusivamente a nuestras propias dinámicas: deficiencias en la gestión; comportamientos ajenos a la ética del sindicato que, aunque mínimos, nos han hecho mucho daño; una inadecuada organización de los recursos disponibles que, además, se han reducido de manera significativa; y unas estructuras poco funcionales y operativas para responder a la fragmentación de clase.

234 CCOO de Industria, ante el nuevo periodo que se inicia previo al congreso, ha situado como objetivo prioritario la afiliación como instrumento que nos permite mantener nuestra base social y nuestra independencia económica. La organización no puede sustentarse sin afiliación. Nuestros recursos propios son los que tienen que asegurar el poder trabajar, sin hipotecas ante terceros, marcando nuestro perfil propio, sin dependencias externas que pueden condicionar nuestra actividad.

235 Los debates surgidos desde el Comité de Secciones Sindicales, celebrado el 29 y 30 de septiembre de 2016, fijan conclusiones que deben servir de impulso para elaborar propuestas para nuestro plan de acción.

236 Propuestas de actuación:

- 237 • **Marcar objetivos de crecimiento afiliativo, tanto de carácter global como específico, a todas nuestras organizaciones.**
- 238 • **Tener en cuenta que las políticas afiliativas deben ser, en todo caso, asimétricas y adaptadas a la realidad de cada empresa.**
- 239 • **Dotar de recursos a los equipos de extensión en políticas afiliativas e incentivarlos, reconociendo la militancia y el trabajo realizado.**

- 240 • **Abordar con intensidad colectivos específicos como fuente por explotar de afiliación (parados, pensionistas, técnicos, autónomos, etc.)**
- 241 • **Discriminar de manera positiva entre afiliado/a y no afiliado/a. Priorizar la afiliación en los candidatos de CCOO de Industria en las elecciones sindicales.**
- 242 • **La afiliación de mujeres y jóvenes debe ser un objetivo estratégico para nuestra organización. Para ello, nuestra acción sindical debe ir encaminada a la defensa y mejora de sus condiciones de trabajo y del principio de igualdad de trato y oportunidades, así como a la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta y nuestra organización debe favorecer su participación en CCOO de Industria.**
- 243 • **Diseñar planes de acogida de carácter global y adaptar los mismos a las necesidades territoriales, aplicándolos a los centros de trabajo.**
- 244 • **Planificar planes de formación específicos a nuestros equipos de extensión, en técnicas concretas de afiliación.**
- 245 • **Crear en los órganos de dirección de nuestra organización secretarías específicas de afiliación.**

MODELO ORGANIZATIVO Y RECURSOS

247 El periodo comprendido en los últimos cuatro años ha sido muy intenso, debido a los cambios que se han operado en nuestra organización: una fusión con FITEQA en 2014 y una integración con FEAGRA en 2016. Todo ello, durante una fase en la que hemos tenido que superar muchas dificultades añadidas, fundamentalmente vinculadas al ámbito de la negociación colectiva, haciendo frente a la reforma laboral e intentando no dejar a ningún trabajador ni trabajadora de nuestros sectores sin convenio colectivo. La nuclearización de tres organizaciones en una ha supuesto un incremento exponencial, derivado de la suma de sectores y crecimiento de la organización a todos los niveles.

248 Ante ese reto hemos trabajado intensivamente para, en el menor tiempo posible, adaptarnos a cambios sobre elementos desconocidos para todos nosotros hasta el momento, modelos de organización distintos y estructura de la negociación colectiva diferentes.

249 En un primer término hemos abordado estos procesos desde la suma de todas las experiencias concretas y globales que han provocado, por otra parte, un sobredimensionamiento de nuestras estructuras organizativas que a corto plazo era necesario, pero que ya en un periodo posterior requiere de una racionalización y optimización para convertirlas en estructuras más ágiles, eficaces y que den rápida respuesta a los problemas cotidianos ante los que nos enfrentamos.

250 Hemos pasado un período de cambios importantes, situando las deficiencias y fortalezas de nuestra organización, y ahora es necesario adaptarnos a un modelo que adelgace “la cabeza” y derive gran parte de los recursos a nuestra estructura de base, que es la que requiere de máxima atención y desarrollo. Solo así podremos mantener, como manifestábamos anteriormente, nuestra base social, que es la que sustenta nuestra organización.

251 Propuestas

252 **Revisar la composición actual de los órganos de dirección a nivel federal, territorial, comarcal e intercomarcal, estableciendo una horquilla en función de la afiliación y el territorio. La fina-**

lidad es reducir los actuales órganos de dirección para hacerlos más ágiles y eficaces.

253 Propuesta de composición

254 **Comisión ejecutiva federal** 15 miembros

255 Comisiones ejecutivas territoriales

- 256 - Menos de 2.000 afiliados/as De 3 a 5 miembros
- 257 - De 2.000 a 5.000 afiliados/as Máximo 11 miembros
- 258 - Más de 5.000 afiliados/as Máximo 15 miembros

259 Sindicatos provinciales, comarcas e intercomarcas

- 260 - Menos de 2.000 afiliados/as De 3 a 5 miembros
- 261 - De 2.000 a 5.000 afiliados/as Máximo 9 miembros
- 262 - Más de 5.000 afiliados/as Máximo 11 miembros

263 • **Potenciar la creación de los comités de secciones sindicales en aquellas federaciones donde no estén creados, como órgano de participación, información y debate en el ámbito territorial.**

264 • **Reducir en un 20% los actuales consejos, tanto federal como territoriales.**

265 • **Debate sobre los sindicatos provinciales, necesidad o no de mantenerlos y convertirlos en órganos funcionales, en función de su representatividad.**

266 • **Renovar los equipos de dirección, garantizando un porcentaje de jóvenes en los mismos, aumentando la participación de mujeres en los equipos de dirección.**

267 • **Mejorar la participación de las mujeres en los equipos de dirección y coordinación.**

268 • **Potenciar acuerdos de mancomunidad interfederal o confederal en los ámbitos territoriales de nuestros equipos de extensión que permitan una mayor proximidad y cobertura, así como colaboración ente los mismos.**

269 • **Reforzar nuestros puntos de atención y asesoramiento, diseñando un mapa real de nuestra actividad. Para ello, es**



PROPUESTA

- necesario la implantación al 100% del servicio de atención sindical en las empresas. 277
- 270 **PROPUESTA DE COMUNICACIÓN** 278
- 271 A pesar de la proliferación de nuevos medios de comunicación digitales, la falta de pluralidad informativa se ha constituido como una realidad inmutable que debemos entender como tal para, desde ese punto, buscar nuevas orientaciones fuera de nuestra zona de confort, centrando nuestros esfuerzos en transmitir una imagen de la organización que favorezca nuestro crecimiento de manera sostenida. 279
- 272 La clave para lograr nuestros objetivos en la comunicación se encuentra en la organización, homogeneización, segmentación y sincronización de la comunicación, tanto vertical como horizontal, así como la racionalización de nuestros recursos. 280
- 273 Debido a la complejidad y velocidad con la que evoluciona el medio, es totalmente necesaria una capacitación adecuada, en este ámbito, de las herramientas y vehículos de la comunicación, como para la construcción del mensaje. En esta materia, nuestros delegados y delegadas cuentan con un potencial de desarrollo enorme, ya que de manera natural poseen las cualidades necesarias para ello, estando en nuestra mano la posibilidad de desarrollarlas. 281
- 274 **Propuestas** 282
- 275 • **Para afiliados/as y delegados/as: crear canales para la participación directa, así como contenidos de alto valor ideológico para combatir el discurso antisindical de los medios de comunicación.** 283
- 276 • **Constitución de un equipo para la orientación, priorización, segmentación y creación de contenidos, en torno a tres áreas de creación de contenidos.** 284
- **Gabinete de prensa. Creación de contenidos informativos relacionados con la actividad sindical de actualidad.**
 - **Redes sociales y ciberactivistas. Creación y distribución de contenidos de actualidad, así como promoción y difusión de canales de participación.**
 - **Marketing. Creación de campañas de cara a las políticas de crecimiento afiliativo.**
 - **Reorientación audiovisual, iniciando el camino para transformar el formato actual de producción de contenidos comunicativos hacia el formato audiovisual.**
 - **Continuar con el proceso de digitalización de nuestras secciones sindicales, comenzando por la asignación orgánica del secretario de comunicación, responsable de la comunicación de su sección sindical, además de incluirse en el equipo de ciberactivistas.**
 - **Implantación en todas las secciones sindicales de la web o el blog.**
 - **Establecer un plan de capacitación para la comunicación a nuestros cuadros sindicales en tres ámbitos: herramientas de comunicación, construcción del mensaje y marketing, y uso del lenguaje e imagen no sexista.**
 - **Impulsar, desde la propia identidad, la participación activa en plataformas y movimientos sociales que puedan existir en nuestro ámbito, para favorecer la imagen de la organización mediante la actividad conjunta y compartida en ámbitos cercanos al mundo del trabajo.**

