



**El IV AENC será el eje central
de las reivindicaciones de CC00**

Edita: Confederación Sindical de CC00

Realización: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Madrid. Junio 2018

1 •	Introducción.....	7
2 •	Cambio en el Gobierno.....	8
3 •	El IV AENC. Un acuerdo en sí, y una buena percha ante el panorama político.....	9
4 •	Resituar la estrategia desde la premisa “o reparto o conflicto”	11
ANEXO 1. Acuerdo bipartito (IV AENC).....		15
ANEXO 2. Acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno.....		16
ANEXO 3. Incorporaciones al informe.....		19

“

Celebramos este Consejo Confederal después de la noticia luctuosa del **fallecimiento de la compañera Mercedes González Calvo**. Nuestra secretaria de Acción Sindical nos dejaba el pasado 8 de junio, tras una enfermedad que deterioró su salud de forma rápida. **Este Consejo Confederal quiere hacer un homenaje expreso a la compañera, a la mujer, a la amiga**, enviando un especial abrazo a su familia y personas allegadas.

Las circunstancias han determinado que a este Consejo traigamos a validación el preacuerdo del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Mercedes pilotó las negociaciones en la fase inicial, tras el fracaso del verano pasado a la hora de pactar una recomendación salarial para el año 2017. Quizás aquel plante ante una recomendación manifiestamente insuficiente haya tenido que ver con los resultados de esta última negociación. En cualquier caso, vaya como homenaje a su trabajo durante todos estos años, extensivo a su equipo.

1 • Introducción

Pocas veces como esta, el tiempo transcurrido entre el último Consejo Confederal (10 de abril) y el de hoy ha deparado tantos cambios en el escenario que dibujábamos entonces.

Por citar de forma sintética: analizábamos la realidad sangrante de un país que crecía en términos macroeconómicos, pero con una insuficiente distribución de ese crecimiento; describíamos el escaso perímetro y profundidad del marco de diálogo social tripartito; debatíamos sobre las potencialidades y oportunidades de la tipología de movilización social reactiva, de amplia base social pero de escasa concreción propositiva, y por tanto también de sus limitaciones y riesgos; observábamos con preocupación el bloqueo de la negociación del AENC combinado con una insuficiente tensión en la negociación de los convenios colectivos...

Y ante estos análisis planteábamos una respuesta sindical, que debía jugar con una primera fase propositiva armando una propuesta sindical unitaria; un segunda fase de tensionamiento de los procesos de negociación colectiva (con una visualización general a lo largo del mes de mayo); una tercera fase de movilización en junio que pudiera acompañar o bien una cierta reconducción del “empantanamiento” de los escenarios de negociación, o bien ser el preludio de una fase de intensa movilización general en la que no era descartable ningún escenario.

Sin embargo, se han sucedido una serie de acontecimientos que han modificado de forma radical este panorama. Por un lado, se movieron las posiciones patronales en la negociación del AENC lo que dio una dimensión distinta a la hipótesis de acuerdo. Pero sobre todo se ha encadenado la primera sentencia del caso Gürtel, con la moción de censura promovida por el PSOE finalmente triunfante, que ha provocado un cambio de Gobierno y un nuevo escenario ante el que el sindicato, necesariamente, debe situarse.

Este informe no pretende una descripción prolija de los acontecimientos sino hacer una valoración política de la situación, los escenarios que se abren y de cómo abordarlos. Todo ello, a la luz del preacuerdo alcanzado para la renovación del AENC, cuya validación se solicita en este informe.

“

Desde la celebración del pasado Consejo Confederal la situación ha cambiado de manera radical, tanto en el panorama político como en la negociación del AENC.

En este sentido, destaca el intenso proceso de movilización convocado por los sindicatos ante el bloqueo del AENC, (que llevó a la patronal a modificar su postura y a que se llegara a un acuerdo); la sentencia del caso Gürtel o la moción de censura promovida por el PSOE, que ha originado un cambio de Gobierno.

Cambios que abren un nuevo escenario de intervención sindical

2 • Cambio en el Gobierno

“ La moción de censura que llevó a Pedro Sánchez al Gobierno ha abierto una nueva fase política que ha generado una inyección de optimismo en una parte importante de la sociedad. Pero la heterogeneidad de los apoyos, con un Grupo Parlamentario con 85 diputados, hace que la gestión de este nuevo escenario sea complicada

La moción de censura que llevó a Pedro Sánchez al Gobierno ha abierto una nueva fase política que ha generado una inyección de optimismo en una parte importante de la sociedad española. La heterogeneidad de los apoyos en tal moción, sobre todo teniendo en cuenta la situación política en Catalunya, hacen que el escenario sea de gestión sumamente complicada.

El Gobierno de Sánchez aparece muy condicionado, al menos, por tres factores.

Uno de índole político. Un Grupo Parlamentario con 84 diputados supone el menor apoyo directo a un Gobierno que hayamos conocido. El Gobierno y el PSOE van a tener que armar un compromiso lo más estable posible con Unidos Podemos, que además requerirá de adhesiones de otros grupos. En general serán los que han apoyado la moción de censura, y quizás en alguna ocasión se perfilen mayorías parlamentarias distintas, en función de cómo diseñe su estrategia de oposición el Partido Popular (envuelto en la tensión de su situación interna y a la espera de sentencias sobre casos de corrupción que seguirán salpicando en los próximos meses).

Es obvio que la posición que adopten las fuerzas nacionalistas catalanas estará en relación con la política del Gobierno ante la situación en aquel territorio. Esto, abriendo una oportunidad para reconducir los términos políticos del llamado conflicto catalán, también tiene sus zonas de riesgo, pues los márgenes del Gobierno van a ser extraordinariamente fiscalizados por el PP, y por Ciudadanos (al que dicho sea de paso, pocos perfiles políticos propios le van a quedar en los próximos meses además de éste).

Otro factor son los condicionantes macroeconómicos que tiene el Gobierno. Más allá de tener que transitar este 2018 con los PGE, que ya analizábamos que eran de resignación e insuficientes para las necesidades del país, hay que tener en cuenta los términos del Programa de Estabilidad 2018-2021 que propone llegar a un superávit del 0,1% del PIB para 2021, con un ligero aumento de la contribución fiscal, pero sobre todo con una pérdida de peso del gasto público en la economía, que pasaría del 41% del PIB al 38,6% en 2021.

Un tercer factor son los tiempos de legislatura, pues no sería extraño que, en la medida que se acerquen las citas electorales municipales y autonómicas, cada partido opte por resaltar sus perfiles propios, lo que dificultaría la gobernabilidad o al menos un ejercicio de gobierno medianamente productivo a efectos legislativos.

Teniendo en cuenta estos condicionantes, el Gobierno y la mayoría parlamentaria que le dé cobertura, deberían plantear una serie de políticas estratégicas que pudieran perfilarse en el largo plazo, en la medida que la correlación de fuerzas electorales lo permitan. Pero para ello deben adoptarse

medidas en el corto y medio plazo que den fiabilidad y credibilidad a ese planteamiento estratégico.

Esta lectura de los tiempos puede alinear los intereses tanto del PSOE como de Unidos Podemos, de manera que sean capaces de mantener perfiles políticos propios, compatibles con una actuación de Gobierno reformista en función de la actual correlación de fuerzas. Esta especie de cooperación necesaria, que pueda generar sinergias positivas, sitúa un escenario de intervención sindical preeminente si somos capaces de hacer las cosas bien.

3 • **El IV AENC. Un acuerdo en sí y una buena percha ante el panorama político**

La negociación del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva entró en una fase distinta cuando planteamos a la ministra Fátima Báñez la posibilidad de combinar el avance en materia salarial con abordar una serie de materias cuya negociación requeriría de un ámbito tripartito (con compromisos previos del Gobierno), pero que podía ser emplazado desde la propia renovación de ese AENC. También la negativa a suscribir acuerdos menores (el llamado “contra la brecha salarial” con 24 puntos declarativos en su mayoría) emplazando a negociaciones con contenido real y mucha mayor profundidad.

De forma casi paralela, la temperatura ambiente del país era de una movilización difusa y desigual pero que hacía entrever un magma de malestar que podía emerger por cualquier lado. Situar hitos de movilización sindical vinculado a los convenios y sin descartar escenarios de movilización más intensa, llegando a especularse con la huelga general, fue una decisión acertada.

Se habilitó una mesa discreta para poder abordar materias en las que pudiera haber acercamientos entre patronal, sindicatos y Gobierno. Materias como la subcontratación y el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, o la idea de una prestación que compensase las reducciones de jornada que evitaran despidos, contratación, y otras de la agenda empresarial (mutuas y absentismo básicamente) se estaban viendo cuando irrumpió la sentencia Gürtel y se paralizó la acción de Gobierno.

CEOE nos trasladó tiempo antes que renunciaba a la formulación de la subida salarial “hasta el 2%” tras hacer explícito que en ese redactado no había acuerdo, lo que abrió la puerta a una formulación mucho más acorde con nuestra reivindicación y con las necesidades del país.

Finalmente, la negociación se ha sustanciado con un acuerdo en dos partes, que en realidad bien pudieran ser tres.

“

La situación de bloqueo en la que se encontraba el IV AENC por la actitud de la patronal obligó a CCOO a articular una respuesta sindical, que pasó de armar una propuesta unitaria a tensionar la negociación colectiva y a proponer una campaña de movilización en junio

“ La campaña de movilización fue un acierto. La CEOE renunciaba a su propuesta de subida salarial “hasta el 2%”, lo que abrió la puerta al acuerdo alcanzado por el que se fijan para 2018-2020 subidas salariales fijas en torno al 2%, más un 1% variable y se establece progresivamente el salario mínimo de convenio en 1.000 euros, por catorce pagas

“ Un importante acuerdo que incorpora, además, las materias que sindicatos y empresarios trasladarán al Gobierno para su negociación

- 1 Una primera, que es la propiamente bipartita, en la que se fijan los criterios salariales y una redacción de la ultraactividad en la que se incorpora a la de hace tres años “las partes firmantes compartimos la necesidad de que durante los periodos de negociación de los convenios colectivos estos conserven su vigencia”.
- 2 Una segunda que serían las materias que emplazamos al ámbito de negociación tripartita y que son las que se recogen en el documento que se anexa.
- 3 Una tercera que son los contenidos del anterior AENC que se prorrogarían, excluyendo aquellas cuestiones que están descontextualizadas, o son sustituidas por las preacordadas.

El acuerdo supone recuperar una herramienta importante de legitimidad de los agentes sociales, en cuanto supone una orientación compartida sobre como conducir la negociación de los convenios. Esto tiene especial relevancia en un momento en el que las distintas formas de expresión colectiva (que afectan aún moderadamente al mundo del trabajo organizado) y la propia orientación de la legislación vigente apuntan a una desagregación neocorporativa, que amenaza con devaluar nuestro papel fuera del estricto contorno de la empresa.

El acuerdo avala claramente un cambio de relato sobre las políticas de devaluación interna y su efecto en las renta salariales, que ya hemos analizado en varias ocasiones el Consejo Confederal.

El acuerdo nos sitúa en un escenario mucho más propicio para iniciar una senda de negociación tripartita, que necesariamente debe abordar cuestiones de enjundia referidas a legislación laboral, protección social y pensiones, al menos.

Pero el acuerdo también nos debe incitar a hacer una ofensiva organizada en la negociación colectiva. Veníamos hablando de tensionar los procesos de negociación de los convenios a la hora de configurar plataformas, estrategias de negociación, procesos de movilización o escenarios de acuerdo. Los términos de la subida salarial planteada en el AENC (la determinación de la parte variable es un incentivo a mejorar los sistemas de información sobre los resultados económicos en empresas y sectores), y la fijación del salario mínimo de convenio en 14.000 euros, no van a ser sencillos ni pacíficos. Si consiguiéramos avanzar en aspectos sobre el control de las condiciones de la externalización productiva, o en fórmulas de limitación de la temporalidad, habríamos conseguido un catálogo de medidas para contrarrestar el deterioro laboral de una parte importante del llamado “precariado”.

Sin embargo, el acuerdo por si solo pocos problemas va a resolver. No es un punto final, sino que debe ser un punto de inflexión en una estrategia general de refuerzo organizativo de CCOO, vinculado al proceso electoral y al salto afiliativo que necesitamos dar en los próximos años.

Debemos dinamizar las plataformas para visar que incluyan contenidos efectivos respecto a la recuperación de los salarios más bajos y la disputa por las condiciones de trabajo. No es realista poner condiciones sine qua non para determinar o no la firma de convenios, pero sí debiera serlo fijar “procesos mínimos exigibles” para tratar de situar las reivindicaciones como un objetivo que puede o no lograrse, en función de la correlación de fuerzas en cada ámbito, pero al que no puede renunciarse de mano.

4 • Resituar la estrategia desde la premisa “o reparto o conflicto”

La renovación del AENC tiene una derivada directa que debe influir en la negociación de los convenios colectivos, como ya se ha reflejado. La segunda derivada tiene que ver con la posibilidad de abrir un marco de diálogo tripartito que desarrolle algunos de los elementos que hemos situado en el anexo del propio AENC, y otros que devendrán de la voluntad del Gobierno de fortalecer espacios de diálogo social de perímetro más ambicioso.

Sabemos de la dificultad del escenario político, pero se ha abierto una puerta para revertir algunas de las medidas más lesivas realizadas al calor de las reformas estructurales para la austeridad. El cambio de ciclo político (aún no refrendado en las urnas, no lo olvidemos), el reforzamiento de una cierta hegemonía post-crisis sobre la necesidad de repartir el crecimiento, la alineación de intereses virtuosa que se puede dar en función de la lectura política que hagan PSOE y Unidos Podemos, y la propia estela neolegitimadora de los agentes sociales tras la firma del AENC nos obliga a fortalecer una estrategia de negociación distinta a la que preveíamos en abril.

En primer lugar, debemos definir el marco de negociación al que vamos a hacer frente. Hay que situar un perímetro que, al menos, aborde las materias que emplazamos desde el AENC, con especial énfasis por nuestra parte:

- ✓ En lo que tiene que ver con la regulación de la subcontratación (art. 42 ET).
- ✓ Medidas para enfrentar la contratación precaria, la temporalidad y el desarrollo de alternativas, desde la puesta en marcha de prestaciones que compensen los efectos de las reducciones de jornada.
- ✓ Regulación de la ultraactividad, de manera que se corrija la norma para que, en cualquier supuesto, la vigencia del convenio colectivo se mantenga mientras no se alcance el acuerdo en la renovación del

“

El IV AENC

supone recuperar una herramienta importante de legitimidad de los agentes sociales y nos sitúa en un escenario mucho más propicio para iniciar la senda del diálogo social tripartito para abordar cuestiones de enjundia referidas a la legislación laboral, protección social y pensiones

“

El IV AENC

se inscribe en la línea del acuerdo de la Función Pública y el acuerdo de subida del SMI, que eleva de manera importante su cuantía para los próximos años

“ CCOO apuesta por la negociación para revertir las medidas más lesivas realizadas al calor de las reformas. Es necesario que se modifique el art 42 del ET para que se regule la subcontratación; se recupere la ultraactividad, así como aprobar medidas para enfrentar la precariedad y temporalidad, que afectan principalmente a jóvenes y mujeres

“ Es necesario recuperar la prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa; fortalecer el sistema público de pensiones; reformar las prestaciones por desempleo, así como conseguir una ley de igualdad salarial

mismo.

- ✓ Otros aspectos centrales de las reformas laborales que, si bien van a ser difíciles de consensuar con las organizaciones empresariales, tenemos que situar como objetivos sindicales:
 - Prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial.
 - Causas que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la inaplicación del convenio o el despido objetivo.
 - Regulación distinta de las instancias negociadoras de las inaplicaciones donde no haya RLT, eliminando las comisiones ad hoc.
- ✓ Sistema público de pensiones, instando a tomar de forma inmediata medidas que alivien la situación financiera del sistema con una batería de medidas (destope bases máximas, supresión de tarifas planas o bonificaciones –en su caso financiarlas como políticas de empleo–, correcta imputación de gastos del Capítulo 1, 2 y 6 a los PGE, etc.). Paralelamente, establecer de forma negociada cómo desmontar la reforma de pensiones del año 2013 en lo referido al índice de revalorización y al factor de sostenibilidad.
- ✓ Otras políticas en las que tenemos que tratar de incidir, como debieran ser la ley de igualdad salarial (sabiendo que la desigualdad laboral es una cuestión que debe abordarse desde una perspectiva más integral), la reforma de la prestación de desempleo, la prestación de ingresos mínimos vinculada a nuestra ILP, o la resolución de la Renta Complementaria de Desempleo (que pretendía integrar de forma estable el PAE, PREPARA y la RAI).

Debemos hacer una apuesta por recorrer un camino explorando el acuerdo posible con CEOE y CEPYME. Cualquier acuerdo de estas características tiene una mayor solidez y estaría más blindado ante las imprevisibles derivas políticas que se puedan dar.

Pero dejando clara esta voluntad, el Gobierno no debiera renunciar a reformas que vayan más allá de las que las organizaciones empresariales estén dispuestas a pactar. Hacerlo de otra manera (como apuntan algunas declaraciones de la ministra Magdalena Valerio) es tanto como otorgar a la patronal capacidad de veto sobre el recorrido de la negociación.

El Gobierno debe explorar mayorías parlamentarias que le permitieran, llegado el caso, tomar medidas que sirvan para superar aspectos de la legislación para la devaluación interna.

CCOO apostará por los dos escenarios poniendo en valor nuestro poder contractual, en primera instancia. Pero hay que ser conscientes de que una parte del camino a andar para revertir los efectos perniciosos de las reformas, como la laboral, de pensiones o fiscales, va a requerir una exigencia firme al Gobierno y retomar una secuencia de movilizaciones.

El slogan “reparto o conflicto” sigue vigente.

“ El eslogan de “o hay reparto o hay conflicto” sigue más vigente que nunca. Porque, aunque el sindicato dé una oportunidad al diálogo no dejará de lado la acción hasta conseguir un reparto real de la riqueza

ANEXO I

Acuerdo bipartito (IV AENC)

- ✓ Objetivos del acuerdo: creación de empleo, mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas, lucha contra la economía sumergida.
- ✓ Vigencia: 3 años (2018, 2019 y 2020).
- ✓ Los incrementos salariales serán para cada uno de los años de vigencia de este acuerdo:
 - Una parte fija de entorno a un 2%.
 - Una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.
- ✓ Durante la vigencia del presente acuerdo, de manera progresiva, instamos a establecer un salario mínimo de convenio de 14.000€ anuales. Este crecimiento gradual deberá enmarcarse en los propios convenios colectivos existentes, vinculándose a su renovación.

Instamos a las Administraciones Públicas a que tengan en cuenta los criterios aquí enunciados, en lo que se refiere a la aplicación de los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
- ✓ Los convenios colectivos podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores.
- ✓ Impulsar la renovación y actualización de los convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador.

Las partes firmantes compartimos la necesidad de que durante los periodos de negociación de los convenios colectivos estos conserven su vigencia, y se proponen las siguientes medidas:

- La renovación y actualización de los convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación; posibilitando la continuidad de las unidades de negociación, primándose para ello la buena fe negocial.
- Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada

“

Es el momento de recuperar los derechos perdidos

€

“ Este AENC contribuye a dar continuidad a un escenario de recuperación salarial y de derechos colectivos

revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.

■ Los negociadores se deben comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.

■ Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico.

■ Las organizaciones firmantes deben promover cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos, así como el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas, a fin de garantizar su ultraactividad.

ANEXO 2

Acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno

Artículo 42. Las partes firmantes instamos a la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores

- ✓ Entendemos que los procesos de descentralización y externalización productiva, afectados a través de diferentes modelos de subcontratación, deben ser procesos fundamentales a la especialización productiva.
- ✓ En este sentido la regularización de estos procesos de descentralización no deben incentivar una competencia desleal entre empresas, ni un deterioro de las condiciones de empleo.
- ✓ Para ello es necesaria una nueva regularización del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que garantice las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva.

Medidas destinadas al mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido en la empresa mediante la adaptación de jornada.

- ✓ Se propone desarrollar una nueva medida dirigida al mantenimiento del empleo en empresas con dificultades económicas, propiciando reducciones temporales de jornada, favoreciendo que el trabajador/a no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, la empresa mantenga sus plantillas, y se habiliten procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas.
- ✓ Se trata de evitar despidos, contribuir a la viabilidad de empresas en situación de dificultad, ajustar costes laborales manteniendo el empleo y fomentando la formación para el empleo. A la vez, promover modelos de flexibilidad interna pactada, frente a la flexibilidad externa basada en la temporalidad y extinción del contrato como forma de ajuste al ciclo económico.

Formación y cualificación profesional

- ✓ Las organizaciones sindicales y empresariales instamos a establecer un marco de diálogo para alcanzar un acuerdo en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que contribuya a proporcionar a los trabajadores y trabajadoras las competencias, conocimientos y prácticas necesarias para mejorar su cualificación profesional, atendiendo a las necesidades del tejido productivo y favorezca la productividad y competitividad de las empresas.
- ✓ Las partes asumen el compromiso de impulsar una reforma del actual marco legal regulador que, entre otros, refuerce el carácter laboral del sistema, defina con mayor concreción las tareas y funciones a realizar por los interlocutores sociales, Administraciones Públicas y entidades de formación; asegure de forma efectiva su financiación y reanualización automática de los excedentes: abra el sistema a nuevos procedimientos de asignación de recursos; aumente la seguridad jurídica de los usuarios del sistema y simplifique los mecanismos de impartición y justificación de las acciones formativas, mejorando así la confianza de las empresas y trabajadores/as que participan en el mismo.
- ✓ Y ello, teniendo en cuenta que son precisamente las empresas y las trabajadoras y trabajadores los que financian el sistema mediante la aportación, con carácter finalista, de la cuota de formación.

“

La renovación del AENC, en los términos pactados, supone un tercer paso (junto a los acuerdos del SMI y de la Función Pública) en la estrategia de recuperación salarial, de fortalecimiento de espacios de intervención del sindicato y revitalización de la negociación colectiva

“
Tenemos que
remover las vigas
maestras de las reformas
que dificultan la acción
sindical y reforzar
los procedimientos
de esta acción
sindical, afrontándola
como un elemento
de participación sindical
determinante para CCOO
diálogo social

Absentismo:

- ✓ La actual situación del absentismo en nuestro país requiere la creación de un observatorio que, en el plazo de 6 meses, emita un informe a partir del cual se puedan realizar pruebas piloto que puedan mejorar todas las situaciones de absentismo no deseado.

Jubilación:

- ✓ Instar a la Administración para que realice los cambios legales que permitan que los convenios colectivos posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo.

Coneco:

- ✓ Regulación del Consejo Nacional de Negociación Colectiva que permita conocer la realidad de la negociación colectiva en España y desarrolle funciones de observatorio, formación de negociadores, entre otras.

Lucha contra la economía sumergida:

- ✓ Analizar la situación actual de la economía sumergida en España, y acordar un Plan Director para su reducción, ya sea por medio de modificaciones normativas o negociación colectiva.

Contrato de relevo:

- ✓ Las organizaciones firmantes de este acuerdo trasladarán a la negociación con el Gobierno la necesidad de recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

Igualdad:

Las partes firmante instamos a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:

- ✓ Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que de la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en la empresas, no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.
- ✓ Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de la reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- ✓ Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

“ Una cuestión importante es la recuperación de las libertades civiles y sindicales que se han visto afectadas por la dimensión autoritaria en la gestión del periodo de crisis

Procedimiento arbitral para el inicio de prestaciones:

- ✓ Con objeto de simplificar la finalización de contrato de común un acuerdo de las partes, se iniciarán las prestaciones oportunas.

ANEXO 3

Incorporaciones al informe

La renovación del AENC en los términos pactados, supone un tercer paso en la estrategia de recuperación salarial, de fortalecimiento de espacios de intervención del sindicato, y de revitalización de la negociación colectiva.

El primer paso fue el acuerdo para subir el Salario Mínimo Interprofesional hasta los 850 euros por catorce pagas, para el 1 de enero de 2020. Analizábamos entonces que las condicionalidades que ponía encima de la mesa el

“ Sobre la llamada “Ley Mordaza”, debemos actuar sobre todo lo que atañe a la libertad sindical y el art. 315.3 del Código Penal sobre el que se han basado muchas de las imputaciones penales por el ejercicio del derecho de huelga

Gobierno como condición sine qua non para pactar el incremento del 20% del SMI no eran de nuestro agrado, pero que iban a ser políticamente insostenibles por su parte en caso de no cumplirse en algunos de sus términos.

Dicho de otro modo, que si la economía española no crecía en 2019 por encima del 2,5% de PIB o el incremento de afiliación neta a la Seguridad Social no llegaba a las 500.000 personas, podía nominalmente incumplirse las condiciones, pero difícilmente el Gobierno podría negarse en plena vorágine electoral a un incremento del SMI que ya había dado por sentado mediáticamente.

Esta posición insostenible del PP, mucho más lo será para el actual Gobierno y sus apoyos parlamentarios que han hecho bandera de esta cuestión y que en todo caso solo podrán mejorar las cuantías del SMI, sus condicionalidades o sus tiempos, salvo que quieran tener un serio deterioro de credibilidad.

Aquel acuerdo, por el contrario, situó en el terreno de lo factible llegar a una recomendación pactada para incluir los 1.000 euros como salario mínimo de convenio. Cuestión esta que, no hace tanto, parecía utópica y que hoy tenemos lograda en el plano obligacional. Ahora hace falta impulsar este compromiso de CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en la negociación de cada convenio.

El segundo hito, muy relevante, fue el acuerdo de la Función Pública en el que se pactaban subidas salariales entre un 6,1% y un 8,8% en tres años. Además de ello, se avanzaba en la recuperación del empleo y estabilización de plazas temporales en todas las Administraciones y, un dato no menor, la reposición de la negociación colectiva para tres millones de trabajadoras y trabajadores, entre otros logros, producto de una negociación salpicada por escenarios de movilización.

Este AENC, por tanto, contribuye a dar continuidad a un escenario de recuperación salarial y de derechos colectivos. Somos conscientes de que este escenario se formula en los marcos generales y que debe ser trasladado paulatinamente a la concreción en la negociación colectiva, tanto en el ámbito privado como público. Y somos perfectamente conscientes de que la modificación de los instrumentos para hacerlo, expresada a través de reformas estructurales en la negociación colectiva, la insuficiencia de la política fiscal o los términos del Programa de Estabilidad para España hasta el año 2021, lastra la implementación de estas medidas.

Pero sin duda se hace camino al andar y, junto con estos tres acuerdos, tenemos que remover las vigas maestras de las reformas que objetivamente dificultan nuestra acción sindical concreta; y, a la vez, tenemos que reforzar los procedimientos de esta acción sindical concreta, afrontándola en los próximos dos años y medio como un elemento de participación y musculación sindical determinante para CCOO.

En este escenario, una cuestión de importancia es la disputa por una recuperación de las libertades civiles y sindicales, que se han visto afectadas por

la dimensión autoritaria en la gestión del periodo de crisis. En ese sentido, junto a reivindicaciones generales sobre la llamada “Ley Mordaza”, debemos actuar expresamente sobre todo lo que atañe a la libertad sindical y el artículo 315.3 del Código Penal, sobre el que se han basado muchas de las imputaciones penales por el ejercicio del derecho a huelga y las actividades aparejadas a tal derecho.

CCOO es una organización que tiene una dimensión organizada muy relevante. Cerca de un millón de personas afiliadas, 96 mil representantes elegidos y elegidas en las empresas, avalados por el voto de millones de compañeras y compañeros. Debemos fortalecer nuestros canales de comunicación internos, y el retorno necesario para palpar en todo momento la opinión de nuestra base organizada. Nuestro modelo de participación y contraste no se basa tanto en la opinión aislada de la persona afiliada, como en la reflexión colectiva en procesos deliberativos informados desde nuestra capacidad como sujeto colectivo de situar propuestas, mensajes y lógicas autónomas de actuación.

Las nuevas tecnologías son herramientas con un enorme potencial en este terreno y debemos explorar la socialización de algún tipo de soporte digital con la capacidad de trasladar contenidos y posiciones del sindicato, acompañado del retorno para conocer la percepción de nuestra base sobre los mismos.

“

CCOO es una organización que tiene una dimensión organizada muy relevante. Cerca de un millón de personas afiliadas, 96 mil representantes elegidos y elegidas en las empresas, avalados por el voto de millones de compañeras y compañeros

INFORME

Consejo Confederal

CCOO