

gaceta **CCOO** sindical

Confederación Sindical de CCOO Edición nº 505 - Junio 2023



ahora
te toca
a **ti**

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES LA HERRAMIENTA MÁS ÚTIL PARA DISPUTAR LA RIQUEZA

El Auditorio Marcelino Camacho estaba repleto. Cerca de 1000 personas, negociadoras y negociadores de CCOO de todos los sectores y comunidades autónomas, han participado en el encuentro que ha tenido lugar este miércoles 21 de junio bajo el lema "Tenemos AENC. Ahora te toca a

ti", con el objetivo de impulsar el desarrollo del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y comprometer a toda la organización en la plasmación de las mejoras que contempla este acuerdo en los convenios colectivos, adaptándolos a las nuevas realidades y formas de trabajo.

“
El gran papel de una organización sindical en el ámbito político es contribuir a crear conciencia pública. Eso en España lo hacen miles de trabajadores y trabajadoras en las empresas.”



Foto: Mari Cruz Vicente, Secretaria de Acción Sindical y Empleo de CCOO.

El encuentro ha sido presentado por Javier Barrio, periodista del Gabinete de Comunicación de CCOO de Madrid, y ha comenzado con la intervención de Paloma López, secretaria general de CCOO de Madrid.

Paloma ha dado la bienvenida a las personas asistentes y ha destacado la importancia de la negociación colectiva, “donde se ve más clara la razón de ser del sindicato y el eje de la acción sindical”. Ha agradecido al equipo negociador de la Confederación, y especialmente a la responsable de Acción Sindical y Empleo, Mari Cruz Vicente, el trabajo realizado y ha defendido



Foto: Paloma López, Secretaria General de CCOO de Madrid.

la importancia del V AENC para “governar la empresa, asegurar la transformación digital, la igualdad, la salud, la formación y el reparto de la riqueza”.

“Frente a los intereses particulares de los sindicatos corporativos, ha afirmado, cuyo objetivo es la segmentación y la fragmentación, CCOO defendemos la solidaridad y la cohesión. La unidad es nuestra fuerza”.

La responsable de CCOO de Madrid ha finalizado su intervención haciendo un llamamiento a “defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras no solo en el centro de trabajo sino también en las urnas”, recalando que “hay que ir a votar y a votar opciones progresistas, porque en ello nos van nuestros derechos”.

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Mari Cruz Vicente, secretaria de Acción Sindical y Empleo, ha destacado la importancia de este acto en el que “tomando como hilo conductor el V AENC vamos a hablar de forma monográfica de la negociación colectiva”.

La responsable sindical ha señalado que “somos las trabajadoras y trabajadores quienes generamos la riqueza de un país y es la negociación colectiva la herramienta más útil que tenemos para disputarla. Por eso es tan importante que hoy estemos aquí”.



Unai Sordo, Secretario General de CCOO

▲ Declaraciones en vídeo

“ Se trata de trasladar este acuerdo al conjunto de los convenios colectivos que quedan por negociar en España”



Para comprender la importancia de este acuerdo es necesario contextualizar el momento y la situación en que se produce. Por un lado, con una crisis inflacionista aún latente y una guerra en el corazón de Europa que ha supuesto, además del drama humano, importantes desajustes en la economía española y europea, con graves tensiones en el mercado de la energía. Por otro, la grave crisis financiera y económica de 2008 produjo una importante devaluación salarial, de la que aún no nos hemos recuperado. El IV AENC, firmado en 2018, inició la recuperación con incrementos salariales por encima de la inflación, pero la grave crisis sanitaria de la COVID en 2020 y la negativa de las organizaciones empresariales en 2022 a introducir una cláusula de garantía salarial en un momento de incertidumbre y alta inflación, llevó al fracaso la renovación del AENC.

La campaña lanzada por el sindicato en 2022, SALARIO O CONFLICTO, supuso un incremento de la conflictividad laboral y propició el desarrollo de la negociación colectiva, aunque no en todos los sectores y empresas por igual. Se constató que donde hay organización sindical, capacidad organizativa y de movilización, se consiguen buenos convenios y buenos salarios. Pero para los sectores más débiles, los dos años sin AENC han tenido repercusiones negativas en la negociación colectiva.

EL AENC ES UN COMPROMISO ADQUIRIDO, UN ACUERDO QUE NOS VINCULA

Mari Cruz Vicente ha destacado, asimismo, que aunque el AENC no es un acuerdo normativo sino obligacional y, por tanto, no genera norma por sí mismo, “su carácter obligacional vincula, obliga y compromete a las partes firmantes” a desarrollar sus contenidos

en todos los convenios colectivos que se negocien durante 2023, 2024 y 2025. “No estamos, ha recalcado, ante una recomendación ni ante una guía de negociación colectiva, sino ante un compromiso adquirido en un acuerdo que nos vincula”.

Y ha aclarado que el hecho de que estos acuerdos no sean de carácter normativo “no es una falta de valentía, es una cuestión de estrategia sindical”. “Nuestro modelo de negociación colectiva es un modelo pegado al terreno, que potencia la participación de las personas afectadas, para conseguir buenos convenios que mejoren la calidad de vida de las personas a las que representamos pero también para hacer organización,

“**No estamos ante una recomendación ni ante una guía de negociación colectiva, sino ante un compromiso adquirido en un acuerdo que nos vincula”**

para que se entienda la utilidad del sindicato y acercarlo a las trabajadoras y trabajadores”.

Entrando ya en los contenidos del V AENC, la secretaria de Acción Sindical y Empleo ha recordado que, además de las subidas salariales, importantes, hay otros muchos aspectos relevantes, algunos de ellos vinculados al desarrollo de materias que la reforma laboral de 2021 remite a la negociación colectiva.

Se ha detenido especialmente en el tema de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, sobre el que algunos medios de comunicación, e incluso posiblemente desde las organizaciones patronales, han hecho algunas interpretaciones bastante alejadas de la realidad. Ha recordado que la normativa actual aplicable a la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes ya contempla desde hace años “la posibilidad de que las Mutuas colaboradoras, con el consentimiento del trabajador y de su médico, realicen pruebas diagnósticas, asistencia sanitaria y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores” y que “en ningún caso CCOO va a permitir que la gestión de las bajas en estos procesos sea realizada por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, tal y como lle-

va pretendiendo la patronal desde hace años”. Tampoco compartimos, ha afirmado, ni se incluye en el V AENC, “que se derive el control y seguimiento de las bajas por IT, desde los servicios públicos de salud e inspección, hacia las Mutuas”.

Mari Cruz Vicente ha terminado su intervención señalando la trascendencia de este acuerdo, que “revitaliza el diálogo social bipartito”. Como advierte la campaña de CCOO, “Tenemos AENC. Ahora te toca a ti, ahora nos toca a todas y todos desarrollar estos contenidos en los miles de convenios colectivos a negociar, para mantener el poder adquisitivo y mejorar los salarios y las condiciones de vida de nuestra gente, de la gente a la que representamos”.

EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN

Seguidamente, cuatro negociadoras y negociadores de distintos sectores y territorios, han relatado sus experiencias concretas.

Noemí Trabado, secretaria general de la Sección Sindical del Banco de Santander, ha comenzado pidiendo un aplauso para las trabajadoras y trabajadores de H&M, en huelga para conseguir mejoras en sus condiciones



Foto: Noemí Trabado



Foto: Sergio Morán

“**Tenemos AENC. Ahora te toca a ti, ahora nos toca a todas y todos desarrollar estos contenidos en los miles de convenios colectivos a negociar”**”



Foto: Un abarrotado auditorio acogió a alrededor de 1000 sindicalistas.

laborales.

Ha contado su experiencia en la negociación de algunos elementos claves sobre las nuevas realidades del trabajo: teletrabajo, desconexión digital, la IA, los algoritmos o la transición tecnológica y digital, que CCOO ha impulsado en el ámbito de la Federación de Servicios “sobre las que debemos incidir desde la negociación colectiva”.

En varios convenios colectivos sectoriales (banca, entidades financieras de crédito, ahorro, Seguros y Mutuas, Ingenierías, Contact Center y TIC) han regulado estos asuntos, consiguiendo para trabajadoras y trabajadores el derecho a la desconexión digital, a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos, geolocalización, o los derechos ante la inteligencia artificial. En este sentido, ha destacado la regulación sobre los algoritmos que hacen algunos convenios como el de Just Eat. “No podemos dejar a los algoritmos sin supervisión humana”, ha señalado.

Sergio Morán, delegado de Cosma, empresa de la Federación del Hábitat de Catalunya, y responsable de Salud Laboral, ha puesto el foco de su intervención en lo que sobre este tema recoge el V AENC.

En primer lugar, se deben incorporar pautas para una buena praxis preventiva en los convenios, avanzando igualmente en la concreción de medidas de información, formación, establecimiento de procedimientos y protocolos para

fomentar la prevención de riesgos eficiente.

Asimismo, entre otras medidas, se debe incrementar la participación y representación de delegados/as en las actividades de prevención en las empresas, negociando los medios materiales y humanos necesarios para garantizar la adecuada prevención de riesgos; realizar una revisión anual o bienal del plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de medidas preventivas; determinar por consenso los protocolos médicos y las pruebas y técnicas de análisis para la vigilancia de la salud; potenciar la coordinación de la salud y seguridad entre la empresa principal y las subcontratadas o de trabajo temporal, o incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de todos los riesgos.

Ha finalizado su intervención señalando que “ahora debemos hacer realidad todos estos compromisos en las mesas de negociación en las que participamos”.

Ana María Fernández, delegada de Igualdad en la Sección Sindical de Orange, ha relatado la negociación del III Plan de Igualdad de la empresa, firmado a finales de 2022. La empresa, del sector de las telecomunicaciones y muy masculinizada (solo un 41,3% de la plantilla son mujeres, pero aún están en menor proporción en las áreas más técnicas y de mayor responsabilidad de negocio), cuenta con un comité de empresa con mayoría absoluta de CCOO.



“
ahora debemos
hacer realidad
todos estos
compromisos
en las mesas
de negociación
en las que
participamos”



Foto: Ana María Fernández

En su intervención ha desgranado las medidas más importantes de este plan de igualdad (en materias de selección y contratación, de clasificación profesional, formación, retribuciones, medidas de salud laboral con perspectiva de género, de regulación de la conciliación o medidas contra la violencia de género y contra el acoso sexual y por razón de sexo, entre otras).

Ha destacado que “aunque se han hecho muchos avances, aún queda mucho recorrido y muchas cosas por hacer para eliminar las discriminaciones y violencias contra las mujeres”.

Luis Mouliá, responsable de Política Sindical y Salud Laboral de Industria de Euskadi, ha relatado el conflicto del convenio colectivo de Bizkaia, señalando que iba a contar su experiencia personal, “pero también de un conflicto colectivo que lleva el nombre de todas y cada una de las personas que han participado en él, pero también de la estructura del sindicato, a nivel provincial, comarcal y de las empresas”.

Este conflicto y posterior acuerdo, que ha ido desgranando desde que en 2022 se presentó la plataforma de negociación hasta su resolución más de un año después, en marzo de 2023, “es



Foto: Luis Mouliá

fruto del modelo de negociación de CCOO, combinando la presión y la negociación, y de la fuerza de la unidad”.

Además de importantes incrementos salariales y cláusula de revisión sin tope, se han conseguido otras muchas mejoras en temas como la inclusión de las personas LGTBI en protocolos de acoso, aumento de los permisos de libre disposición o mejoras de seguros de incapacidad permanente.

EL AENC CIERRA UN CÍRCULO DE PROTECCIÓN DE RENTAS

El encuentro ha sido clausurado por el secretario general de CCOO, Unai Sordo, que ha subrayado la importancia que el sindicato quería dar con este acto a la firma del V AENC. “Con el AENC completamos un círculo muy importante. CCOO ha contribuido a proteger 16 millones de rentas con los acuerdos de pensiones, SMI o de Función Pública”.

“La firma del AENC era importante para promover una recuperación de los salarios e impulsar la organización de CCOO en torno a la negociación colectiva”, ha señalado.

“El AENC es una palanca, una herramienta, pero los llamados a utilizarla son los miles de negocia-



▲ Puedes ver el acto aquí

“**tomando como hilo conductor el V AENC vamos a hablar de forma monográfica de la negociación colectiva”**



dores que deben poner en común el impulso de esta negociación colectiva, hacer que llegue a buen puerto”, ha recordado a los asistentes.

En 2022, con una inflación disparada que desbordaba las subidas salariales, no fue posible alcanzar un acuerdo con las organizaciones empresariales por su negativa a introducir una cláusula de revisión salarial de los convenios. 2.700.000 personas consiguieron una subida del entorno del 5%, pero aún quedaban muchos convenios por cerrar. Era necesario un acuerdo para los sectores más débiles y precarizados, que tienen más dificultades para alcanzar un acuerdo por sus medios. “Como todos los acuerdos generales que firmamos desde CCOO, ha recordado Unai Sordo, tiene un sesgo de defensa de los sectores con más dificultades”.

El secretario general de CCOO ha destacado que “el AENC es una palanca, no un recurso burocrático. Por eso no es un acuerdo normativo, pero tampoco una recomendación ni un consejo. Es un compromiso entre las partes para trasladar a la negociación de los convenios colectivos”. Ha recordado que el AENC se publica en el BOE, y que “quien no se sienta concernido por ese compromiso en una mesa de negociación, se tendrá que enfrentar a las consecuencias.”

IMPORTANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Seguidamente, Sordo ha reflexionado sobre el modelo de negociación colectiva que hay en España y sus consecuencias. El convenio colectivo en nuestro país tiene aplicación general (erga omnes), es de obligado cumplimiento. “Al negociar un convenio estamos haciendo una suerte de norma muy similar a la que emana de las Cortes de este país, lo que nos da una idea de la importancia y dimensión de la acción sindical de CCOO”.

Esto no es así en todo el mundo, ni siquiera en Europa. En otros países solo se negocia para los afiliados



Foto: El Secretario General de CCOO, Unai Sordo.

al sindicato, y en las empresas donde no hay sindicatos no se negocian convenios. Unai Sordo ha recordado que “CCOO tenemos más de 100.000 delegados y delegadas y un 35% de representatividad”, lo que otorga al sindicato un poder que debe ejercer con responsabilidad.

El convenio colectivo supone disputar la distribución primaria de la riqueza, del excedente empresarial, pero también debiera suponer la espina dorsal de una organización sindical de clase. La negociación del convenio colectivo es la gran herramienta de una organización para reforzar su poder, su legitimidad entre trabajadores y trabajadoras. Pero el convenio no es para la gente, es de la gente.

“**CCOO tenemos más de 100.000 delegados y delegadas y un 35% de representatividad**”

Un convenio colectivo es sentido cuando se participa en su gestión, cuando hay espacios de deliberación con los delegados y plantillas a los que se va a aplicar, cuando se elaboran las plataformas negociadoras con las plantillas, contando con sus intereses y preocupaciones.

“Estamos en disposición de que el AENC suponga un punto de inflexión en materia salarial en España”, ha insistido el secretario general de CCOO. “En el mes de mayo por primera vez los salarios pactados en convenio están por encima de la inflación. Las cosas se empiezan a mover y hay que hacer que se muevan más. Los salarios se van a incrementar si hacemos fuerza en la negociación de los convenios.”

UN NUEVO MODELO DE SALIDA DE LA CRISIS

“En este país llevamos cuatro décadas saliendo de las crisis de maneras muy diferentes pero

normalmente precarizando el empleo y bajando los salarios”, ha señalado el secretario general de CCOO. “Llamaban flexibilidad a la precariedad, incentivando la temporalidad”. El resultado nos ha llevado a ser campeones en temporalidad y a tener casi siempre la tasa de paro más alta, tanto en las crisis como en las recuperaciones.

Pero a partir de 2020, primero con la pandemia, luego con la guerra de Ucrania, la inflación y la crisis energética, nos hemos enfrentado a esa secuencia inédita de crisis haciendo cosas diametralmente distintas a las habituales.

En lugar de facilitar los despidos, se interviene el mercado laboral y se sostienen con los ERTE más de tres millones de empleos y cerca de 3.000 empresas; en lugar de precarizar la contratación llegamos a un acuerdo en la reforma laboral que se carga el contrato de obra o servicio, y que hace la apuesta más ambiciosa por la contratación indefinida en España desde la llegada de la democracia. Y llegamos a sucesivos acuerdos de subidas del SMI que suponen un 47% de aumento en un lustro.

Esta solución parecía impensable hasta el año 2020. El resultado es que rozamos los 21 millones de personas cotizando a la Seguridad Social como consecuencia de haber gestionado la crisis de una manera diferente, y haciendo caso a medidas que viene proponiendo CCOO desde hace mucho tiempo, que han dado un buen resultado.

También hemos cambiado el sistema de incentivos a la economía y a las empresas. Estamos ante una oportunidad de cambiar el modelo productivo y para ello la negociación colectiva es clave.

No puede ser que la política económica la sigan dictando los peores empresarios del país, los que viven de las concesiones, de las licitaciones, del amiguismo. Necesitamos que cobren valor los proyectos empresariales de futuro,

“**Estamos ante una oportunidad de cambiar el modelo productivo y para ello la negociación colectiva es clave**”

✓ ya tenemos AENC

V acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

mayo 2023

ahora te toca a ti

CCOO

1

▲ Consulta aquí el documento

que invierten en tecnología, en proyectos de futuro, en buenos empleos.

RETOS Y OPORTUNIDADES

Estamos en un momento de riesgos, pero también de oportunidades, y tenemos que ver cómo lo gestionamos. El momento geopolítico es delicado, con una creciente pugna entre el bloque anglosajón y China, con los efectos de las crisis reiteradas que probablemente lleven a un proceso de desglobalización. Hay también fuerzas, cada vez más potentes, interesadas en dinamitar el proyecto europeo (Italia, Hungría...). El populismo de extrema derecha ha colonizado una parte al menos de la forma de pensar y de relacionarse de lo hasta ahora denominado centro derecha.

Pero para hacer frente a este riesgo no vale con apelar al miedo, al antifascismo... No vamos a volver a regímenes pretéritos, el mundo es distinto, la sociedad es distinta. Pero sí afrontamos un riesgo de involución democrática evidente.

EL PAPEL DEL SINDICATO EN LA SOCIEDAD

Existe actualmente un riesgo de cuestionamiento del papel de las organizaciones sindicales en la vida social o política del país, pese a nuestro reconocimiento constitucional.

Es vergonzoso que la extrema derecha pretenda obviar la violencia de género por la vio-

lencia "intrafamiliar". Con ello lo que se pretende es invisibilizar la desigualdad que provoca la violencia machista.

Las políticas igualitarias, que no son para las mujeres, son para toda la sociedad, no se pueden eliminar porque lo que se pretende es limitar una sociedad de personas libres e iguales.

El problema es que la extrema derecha está aprovechando una situación complicada de muchas personas, de incertidumbres e inseguridades, prometiendo unas certezas recurriendo al machismo, la homofobia, el racismo... Frente a esto hay que construir una alternativa.

CCOO debemos utilizar la negociación colectiva como una forma de apelar a la gente con lo que es común, con el sindicato, con la política. Tenemos que conseguir que la gente se sienta concernida con lo público. Luis García Montero dice que "la función pública crea conciencia pública". Esa es la clave.

El gran papel de una organización sindical en el ámbito político es contribuir a crear conciencia pública. Eso en España lo hacen miles de trabajadores y trabajadoras en las empresas.

Vivan las CCOO

Viva la libertad

Viva la clase trabajadora



Foto: Foto final de grupo, con todas las personas asistentes.

“**CCOO debemos utilizar la negociación colectiva como una forma de apelar a la gente con lo que es común, con el sindicato, con la política. Tenemos que conseguir que la gente se sienta concernida con lo público.**”

