

gaceta **CCOO** sindical

Confederación Sindical de CCOO **CS** Edición nº 507 - 25 de septiembre de 2023.

“NECESITAMOS DAR UN SALTO ADELANTE EN MATERIA DE EMPLEO”



Apostar por regulaciones laborales que permitan un reparto equitativo de la productividad; mejorar el empleo; regular por ley la subida del SMI; reducir la jornada laboral; mejorar la regulación del trabajo a tiempo parcial, del despido, así como el trabajo en las plataformas digitales... son algunas de las prioridades que CCOO considera imprescindibles abordar en el próximo periodo, que viene marcado por la incertidumbre política.

Unos objetivos que, junto al fortalecimiento y desarrollo de la negociación colectiva, se recogen en el informe aprobado por el Consejo Confederal de CCOO (138 votos a favor y 1 abstención), donde el secretario general de CCOO subraya que “es el momento de dar un salto adelante, de ser ambicioso, de no resignarse y de tratar de mejorar la calidad de los empleos, de los salarios y de las condiciones de vida de la gente”

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, analiza en el informe el difícil contexto europeo, con la presidencia española de la UE (con un Gobierno en funciones) y la decisiva reformulación del marco de gobernanza económico que está en juego, así como la situación política y económica en España, marcada por la incertidumbre entre la configuración de un nuevo gobierno o la repetición electoral.

MARCO DE GOBERNANZA ECONÓMICA DE LA UE

La Unión Europea atraviesa un momento decisivo para la reformulación del marco de gobernanza económico, y de cómo se resuelva esta encrucijada “van a depender las políticas públicas y los márgenes para afrontar las transiciones en marcha o el nivel de exigencia en las reformas fiscales”, ha advertido el secretario general de CCOO.

De ello dependerán las opciones reales para recomponer y avanzar en derechos sociales, ligados a la renovación del contrato social para el siglo XXI. “Hablamos, pues, de una cuestión clave, que CCOO y el sindicalismo europeo tienen que abanderar”.

La Presidencia española de la UE va a tener que hacer frente hasta finales de año a un conjunto de reformas y decisiones económicas de gran importancia. Y lo va a tener que hacer con un Consejo de la UE hostil a las políticas económicas y presupuestarias que supongan más integración y más solidaridad europeas. “Sacar adelante una reforma aceptable del marco de gobernanza económica de la UE que no implique una vuelta a la austeridad es el reto tal vez más importante de la Presidencia española, y el más difícil” ha destacado Sordo.



INCERTIDUMBRE Y CICLO POLÍTICO

Como ha subrayado el secretario general de CCOO, el resultado de las elecciones generales del 23 de julio ha supuesto un freno y una corrección significativa a la tendencia al cambio de ciclo político que anunciaban los resultados de las elecciones autonómicas y municipales.

Estamos en un momento de incertidumbre sobre lo que va a ocurrir. Parece claro que las derechas no tienen posibilidad

**“
ES EL MOMENTO
DE SER AMBICIOSOS,
DE NO RESIGNARSE
Y DE TRATAR
DE MEJORAR
ESTRUCTURALMENTE
LA CALIDAD DEL EMPLEO,
DE LOS SALARIOS Y
LA CALIDAD DE VIDA
DE LA GENTE**

de éxito en la investidura a la que se presenta Núñez Feijóo. Será entonces el turno de Pedro Sánchez con la posibilidad de que se reedite, un nuevo Gobierno de coalición.

En este sentido, ha apuntado el secretario general de CCOO “La narrativa política para explicar algunas medidas que liberen de las consecuencias penales de los procesos judiciales pendientes para un importante número de encausados debería desvincularse del hecho de la investidura, situándose en la superación de la situación que se generó en 2017, en

la normalización de la vida política y social en España y Catalunya. Pero al mismo tiempo, esta narrativa política requiere de un vehículo judicial adecuado y garantista”.

En el caso de que esta compleja negociación fracase, la alternativa es la repetición electoral, que conllevaría un largo periodo de incertidumbre política, en las antípodas de lo que necesita el país. Este es un escenario nada deseable y habría que tratar de evitarlo por todos los medios, dentro del estado de derecho y de lo políticamente factible”.



PROPUESTAS DE CCOO DE CARA A LA PRÓXIMA LEGISLATURA

De cara a la próxima legislatura, CCOO ha presentado una batería de propuestas, que trasladará al nuevo Ejecutivo y a los agentes sociales, en el marco del diálogo social, para que los empleos que se generen y la inversión pública y privada configuren un nuevo modelo laboral.

Como ha apuntado Unai Sordo, “La intención es generar un debate público en torno a estos planteamientos de mejora del modelo laboral, que reduzca drásticamente la tasa de desempleo, mejore la estabilidad en el empleo

y defina un modelo económico y de país, porque es lo que determina las condiciones de vida de la gente”

CCOO considera necesario implementar y dar continuidad a las reformas acordadas en el marco del diálogo social (como la reforma laboral y de la estructura de la negociación colectiva); así como retomar las aún pendientes en materia de Seguridad Social y protección social y la continuidad en la concreción del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

■ UN SALTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO EN MATERIA DE EMPLEO

Pese a las incertidumbres generadas por la situación política, el secretario general de CCOO ha advertido que España necesita mayor ambición en materia de empleo.

“Hay que dar un salto adelante en calidad y cantidad. Hoy podemos decir que la gestión laboral de las crisis (pandemia e incrementos de precios) ha sido de éxito, donde los sindicatos nos hemos cargado de razones, porque hemos evitado que se destruya empleo mediante los ERTE, que el SMI se haya incrementado un 47% y que la tasa de temporalidad se haya reducido a la mitad.”

Sin embargo, aún hay mucho que mejorar, porque persisten los problemas endémicos. De ahí que tengamos que fijarnos objetivos ambiciosos para reducir el desempleo, aumentar salarios, o mejorar la calidad de los empleos.

■ ES FUNDAMENTAL ACABAR CON LA DESIGUALDAD SALARIAL

En un momento en el que se están produciendo transformaciones de calado en el modelo productivo, como consecuencia de las llamadas transiciones digitales y ecológicas, CCOO apuesta por regulaciones laborales que permitan un reparto equitativo de las mejoras de la productividad y que reduzcan la desigualdad y las brechas salariales.

En este sentido, Unai Sordo ha recordado que la subida sistemática del salario mínimo interprofesional (SMI) es una palanca eficaz y que lejos de destruir empleo conlleva una reducción de las tasas de desigualdad, que se aprecia en la brecha salarial

Por tanto, CCOO insta a que se fije por ley la subida del SMI en el 60% de la media salarial, lo que provocará un efecto arrastre en las categorías y grupos profesionales más bajos, que paulatinamente irán mejorando sus salarios reales.



■ REDUCIR LA JORNADA LABORAL Y REGULAR EL TIEMPO DE TRABAJO

“La reducción del tiempo de trabajo debe abordarse sin más demora.”, ha advertido Unai Sordo.

Es el momento de reducir por ley la jornada laboral, con el objetivo de implantar las 35 horas, semanales como una fórmula para promover un mejor reparto de la productividad, mejorar la conciliación de la vida personal y laboral, y una vía de generación de puestos de trabajo.

Debe ser la negociación colectiva quien determine cómo se produce esa reducción del tiempo de trabajo porque hay sectores en los que habrá que usar fórmulas alternativas de reducción y ordenación de los tiempos de trabajo.

■ MEJORAR LA REGULACIÓN DEL TIEMPO PARCIAL

Para CCOO es el momento de abordar una regulación más garantista para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial. Para ello, la trasposición de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y el Consejo, conllevaría derechos importantes en los contratos a tiempo parcial

Actualmente, el tiempo parcial afecta mayoritariamente a las mujeres (70% de quienes tienen este tipo de contrato) y no es deseado por las personas trabajadoras (la empresa no les oferta más horas o jornadas más amplias). Además, en algunos sectores se da con prácticas fraudulentas nada excepcionales de alargamiento irregular de jornada.

Ante esta situación, CCOO va a plantear que cuando las horas complementarias sean estructurales se conviertan en horas ordinarias de trabajo.

■ MEJORAR LA REGULACIÓN DEL DESPIDO

Después de una reforma laboral exitosa en términos de estabilización de la contratación, CCOO considera que es el momento de modificar el régimen del despido, en coherencia con lo trasladado al Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, con el fin de disuadir a las empresas para que no utilicen el despido como fórmula de ajuste a los ciclos económicos.

Para ello, propone modificar la opción de readmisión cuando haya un despido improcedente y establecer una indemnización mínima disuasoria que no esté ligada a la antigüedad para evitar, por ejemplo, la mala costumbre de despedir a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras al llegar el verano.

Se abre una oportunidad para acabar con las viejas inercias y la resignación que nos ha conducido a un modelo laboral basado en la precariedad y en los bajos costes y escasa innovación. “España no puede resignarse a tener tasas de desempleo por encima de los dos dígitos, tenemos que aspirar en los próximos cuatro años a reducir la tasa de desempleo hasta el nivel de paro friccional, en torno al 8 o 7%.

■ REGULAR EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Para CCOO, el modelo del trabajo en plataformas digitales supone un reto. Aunque España cuenta con una regulación vanguardista sobre las plataformas de repartidores, que reconoce la laboralidad del trabajo en dichas plataformas, así como el acceso de la representación sindical a los sistemas de gestión algorítmica e inteligencia artificial,



Unai Sordo. Secretario general de CCOO



HAY QUE ORIENTAR EL MODELO LABORAL PARA PASAR DE LOS INCENTIVOS PERVERSOS DE LA ECONOMÍA LOW COST, CON LA PRECARIEDAD EN LA CONTRATACIÓN, A LOS INCENTIVOS VIRTUOSOS: LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO, LA INVERSIÓN PRODUCTIVA Y LA FORMACIÓN PERMANENTE

las propuestas de CCOO inciden en la necesidad de desarrollar un nuevo modelo de organización de la empresa derivado de su adaptación al entorno digital, para garantizar los derechos laborales, el ejercicio de la acción sindical y la negociación colectiva.

La intención del sindicato en conseguir una normativa que evite que “siga la vieja dinámica de externalización de los procesos, de subcontratación que acaban por deteriorar la calidad del empleo y donde la empresa lo que hace es diluir su responsabilidades y externalizar los riesgos y los costes.

IMPACTO DEL AENC EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En materia de negociación colectiva, Unai Sordo ha recordado los objetivos de CCOO al firmar el V AENC el pasado mes de mayo: dinamizar la negociación colectiva, mejorar los salarios y modernizar los contenidos de los convenios para adaptarlos a las nuevas realidades y cambios de la sociedad.

“Con los datos estadísticos alcanzados hasta el mes de agosto, podemos decir que se han incrementado un 53% los convenios firmados con respecto al año anterior, y el incremento medio pactado es del 4,25%, dentro de lo acordado en el AENC”.

Unos datos demuestran que había margen para subir los salarios, como decíamos CCOO; y la importancia de las movilizaciones que en torno a la campaña “Salario o conflicto” se produjeron a lo largo de 2022.

“Quedan cuatro meses decisivos para el desarrollo de la negociación colectiva, y la tendencia general al alza de los salarios ha de servir de acicate para el desarrollo de los convenios pendientes”.

AUTOSUCIENTE Y CON TRANSPARENCIA

EL Consejo Confederal de CCOO también aprobó las Cuentas Anuales y la Memoria Económica del sindicato correspondientes al ejercicio de 2022. Unos datos que confirman que CCOO ha reforzado su nivel de autosuficiencia económica.

Los ingresos por cuotas de la afiliación se han incrementado en un 5% hasta superar los 141 millones de euros, que junto con los ingresos por prestación de servicios mantienen la financiación del sindicato con fondos propios superando el 83%. Si se excluyen del presupuesto los programas finalistas, cuya cuantía se destina íntegramente a la ejecución de proyectos de negociación colectiva, igualdad, atención a personas inmigrantes, salud laboral, etc... sin que esto signifique financiación extra para el sindicato, el nivel de autofinanciación de CCOO con recursos propios supera el 90%.

El Consejo Confederal también ha aprobado el Plan de Cuota para el ejercicio 2024. Recuperada una parte del poder adquisitivo de los salarios con la firma de los convenios, la recuperación del empleo y el crecimiento de la contratación indefinida, se ha actualizado el importe de la cuota de afiliación tras un ejercicio 2023 sin incremento de la misma. A su vez se han ampliado los tramos de rentas o prestaciones para aplicar las cuotas reducidas, beneficiando a aquellas personas afiliadas que tienen menos recursos.



María Cardenosa. Secretaria confederal de Finanzas, Administración y Servicios de CCOO.

#SeAcabó

Por otro lado, el Consejo Confederal de CCOO reafirmó su compromiso en la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral, reiterando su apoyo a Jenni Hermoso y a todas las futbolistas, exigiendo a quienes detentan los poderes en el fútbol profesional que apliquen el esfuerzo y la valentía necesarios para acabar con la situación discriminatoria de las mujeres en este ámbito.