

## Negociación colectiva: se acerca la negociación del próximo Acuerdo Marco

Se aproxima el final de año, y con él termina el periodo de vigencia del VI Acuerdo Marco y del Convenio Colectivo, en vigor desde el año 2016. CCOO se prepara ya para afrontar la próxima negociación y lograr mejoras tanto salariales como sociales para los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal.

La primera mesa de negociación que se abrirá, una vez finalice el periodo de vigencia actual, será la del Acuerdo Marco, que marca la referencia en materia salarial, contrato relevo, igualdad, etc. y que es de aplicación en todas las plantas del grupo ArcelorMittal en España, con excepción de las plantas de largos (las plantas de largos de Veriña están integradas en ArcelorMittal Asturias y por tanto sí le es de aplicación).

En la negociación del Acuerdo Marco participan, tal y como establece la legislación vigente, aquellas organizaciones sindicales con representatividad de al menos un 10 % a nivel nacional (CCOO, UGT y USO) o un 15 % a nivel autonómico (ELA y LAB en Euskadi). Esta representatividad la determinan los diferentes procesos de elecciones sindicales en cada una de las fábricas, a través del voto de los trabajadores y trabajadoras. Queda, por tanto, claramente demostrada la legitimidad de los representantes sindicales que participan en estas negociaciones.

CCOO se plantea varios objetivos en esta negociación. Uno de ellos es **dar continuidad al Contrato de Relevo**, que se ha visto afectado negativamente por los cambios legislativos introducidos en 2013 por el Gobierno del PP, que alargaba la edad de acceso al mismo, así como el endurecimiento de las condiciones económicas para la empresa, lo que hace que su continuidad pueda verse amenazada, algo realmente inasumible en un sector tan agresivo como la siderurgia.

Otro de los pilares básicos de la negociación será lograr la efectiva implantación de medidas que contribuyan a una **igualdad real entre hombres y mujeres**. Trataremos de aumentar el ridículo porcentaje de mujeres en la empresa, cercano al 5 %. Se deben acometer políticas activas que supongan el incremento de contrataciones

de mujeres. Los requisitos actuales son claramente excluyentes, ya que exigen ramas de formación profesional en las que la presencia de mujeres es meramente testimonial. Esto es algo que puede y debe corregirse.

Otro punto de vital importancia serán los **incrementos salariales**, así como el restablecimiento de mecanismos que impidan la pérdida de poder adquisitivo en caso de subidas acentuadas de la inflación. En un escenario de obtención de beneficios multimillonarios por parte de ArcelorMittal, sobremanera en Europa, muy alejado de la situación que teníamos a finales de 2015, la empresa tendrá que hacer un ejercicio de responsabilidad social para con sus trabajadores y trabajadoras, y acceder a subidas salariales dignas. Desde CCOO tenemos claro que, si no hay reparto, habrá conflicto, sobremanera después de años de variabilización salarial e incrementos económicos más bien modestos.

En el seno del anterior Acuerdo Marco, también se firmaron una serie de compromisos específicos para las plantas de Asturias, entre los cuales destacaban el mantenimiento del calendario de trabajo 3T5 para todo el año, la programación de vacaciones en tandas de 20 y 10 días naturales con una contraprestación de 300 €, la contratación de 100 eventuales para cada uno de los años de vigencia del Acuerdo, así como las inversiones de la nueva máquina de colada continua en la Acería LDA, el proyecto de 108 metros en el Tren de Carril y las nuevas Baterías en Gijón.

No esperamos que la próxima negociación sea fácil, pero lo que sí tenemos claro es que se debe y se puede lograr un claro avance, tanto en el aspecto salarial, como el social, tratando de conseguir un Acuerdo Marco que posteriormente deberá trasladarse a los respectivos Convenios Colectivos locales y que suponga la mejora significativa de las condiciones laborales de los traba-



adores y trabajadoras de ArcelorMittal. No hay excusas para que no sea así.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias promoveremos la celebración de Asambleas Generales de Afiliados, previas a la negociación, de cara a explicar las líneas maestras de nuestra plataforma, así como para recabar e incorporar aquellas propuestas que salgan de los procesos assemblearios. Tal y como hicimos en el VI Acuerdo Marco, el resultado de la negociación deberá ser obligadamente ratificado por la Asamblea General de Afiliados de CCOO en ArcelorMittal Asturias, quienes serán los que tengan la última palabra.



## Situación insostenible del personal de contrato individual

La Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal alerta sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras con contrato individual y presentará una demanda de conflicto colectivo si no se logran avances con el proceso de mediación ya iniciado.

**E**n los plenos de los comités de Avilés y Veriña, celebrados en el mes de julio, se aprobaba por unanimidad una propuesta presentada por la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, que consistía en la presentación de una demanda de conflicto colectivo por vulneración de los derechos de información y consulta de los trabajadores de contrato individual. Como paso previo a la presentación de dicho conflicto colectivo, se ha iniciado el preceptivo procedimiento de mediación. En dicho procedimiento, se insta a la empresa a facilitar un listado de todos los trabajadores y trabajadoras con contrato individual, organizado en organigramas, junto con todos los anexos y condiciones complementarias a sus contratos de trabajo, así como su modificación o pactos posteriores. También se solicita la entrega de los controles de presencia, de cara a determinar el abuso de horas extraordinarias que este colectivo se ve obligado a soportar.

Las condiciones económicas y salariales de este colectivo se han ido degradando progresivamente. Además, en la actualidad existen diferen-

tes escalas según la fecha de firma del contrato individual o su modificación. Históricamente, la empresa ha venido ignorando las competencias de la Representación Legal de los Trabajadores para con el personal de contrato individual, lo que impide una adecuada negociación colectiva y la defensa de sus intereses.

Las prácticas de la empresa, que decide unilateralmente modificaciones en sus contratos, y establece mecanismos arbitrarios para decidir sobre el grado de cumplimiento de los objetivos (que redundan en una parte de su salario), no son compatibles con unos derechos mínimamente dignos. Solo desde el conocimiento de la situación real del personal de contrato individual se podrá ejercitar la legítima defensa de sus derechos. Esta competencia corresponde a los respectivos Comités de Empresa, de los que ellos son electores y elegibles. También deben ser partícipes de los beneficios que el Acuerdo Marco y el convenio colectivo puedan determinar, y del que también participan a la hora de su aprobación en referéndum. Todos somos trabajadores, con independencia del tipo de contrato.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)



Centro Colaborador  
**CCOO**  
industria

clínica **martinezcortina**

**NO MÁS RONQUIDOS**  
Tratamiento del Ronquido y la Apnea

C/Jesús F. Duro 13, 33930 La Felguera, Asturias  
C/La Industria 3, 33900 Sama de Langreo, Asturias

985 69 63 05  
[martinezcortina.es](http://martinezcortina.es)