

Cuando despedimos un año y damos la bienvenida al nuevo, es el momento de resaltar las cuestiones más relevantes de lo sucedido en el ámbito social y laboral, y de marcar los retos y compromisos para este año, por otra parte de gran importancia para el sindicato, pues vamos a desarrollar el proceso congresual que finalizará con la celebración del XIII Congreso Confederal.



MARI CRUZ VICENTE PERALTA
Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

LA BUENA MARCHA DE LA ECONOMÍA, UN ACICATE PARA GANAR DERECHOS

NO CABE DUDA de que el hecho más importante y dramático ha sido la **tragedia vivida a finales de octubre de 2024 en algunos territorios, particularmente en Valencia, con la DANA.** Un drama humano con pocos precedentes que puso de manifiesto, además de la nefasta gestión del Gobierno de la Generalitat, la necesidad inmediata de buscar un mejor funcionamiento de los recursos públicos y garantizar su suficiencia en materia de protección civil, en los protocolos de cooperación interinstitucional, y la protocolización de alertas tempranas ante el riesgo de catástrofes.

Es necesario un replanteamiento urbanístico en las zonas inundables. En definitiva, en algunos casos es urgente poner en marcha y en otros coordinar mejor las **medidas y recursos necesarios ante las consecuencias climáticas de un calentamiento global** que tiene efectos múltiples, siendo uno de los más dramáticos las llamadas catástrofes naturales que se llevan por delante vidas, empleos, empresas, pueblos o ciudades.

LOS BUENOS DATOS ECONÓMICOS

El año 2024 ha terminado con buenos datos económicos: la economía española es la que más crece de entre las grandes economías europeas, con una **importante generación de empleo, que además va acompañada por una mejora relevante de la productividad por hora trabajada.**

En términos generales, los datos de empleo son datos positivos. **Se consolida un récord de personas cotizantes a la Seguridad Social**, llegando a las 21.338.962, tras un aumento anual por encima del medio millón. **Las mujeres suponen ya el 47% de esa afiliación. La contratación indefinida sigue ganando peso**, particularmente en el sector privado. **Las personas afiliadas con contrato indefinido permanente han aumentado en 545.155 (+4,2%)**, mientras que bajan quienes tienen un contrato fijo discontinuo (-2,9%), al igual que la afiliación con contrato temporal, que desciende en 44.471 cotizantes (-1,8%).

Durante 2024, el 42% de los contratos suscritos han sido indefinidos. Se consolida, por tanto, la **tendencia tras la reforma laboral de 2021**, que viene a multiplicar por cuatro el porcentaje de contratos indefinidos que se han realizado durante el año y pone en valor la utilidad de esta reforma y el papel del diálogo social.

La reducción del paro registrado hasta las 2.560.718 personas también es un dato relevante, al alcanzar los niveles más bajos desde los meses previos al estallido de la crisis de 2008. Sin embargo, también demuestra hasta qué punto tenemos una tasa de desempleo cronificada que

España no se puede permitir. **No debemos perder la perspectiva del sesgo territorial del desempleo**, pues todas las comunidades autónomas situadas al sur de Madrid, además de las ciudades autónomas, tienen tasas de paro superiores a la media.

El pleno empleo debe ser el objetivo de esta legislatura



SEGUIR AVANZANDO, GANAR DERECHOS

La buena marcha de la economía sitúa los márgenes empresariales en máximos históricos. Los datos del tercer trimestre de 2024 muestran que la rentabilidad de las empresas sigue creciendo y generalizándose en todos los sectores y tamaño de empresas, lo que nos lleva a un desarrollo de nuestra acción sindical a la ofensiva.

El incremento de los salarios debe ser un objetivo central en la negociación de los convenios

El V AENC está teniendo un efecto positivo en el desarrollo de la negociación colectiva, y los salarios pactados han recuperado poder adquisitivo, a lo que ha contribuido también el descenso de la inflación que en 2024 se ha situado en el 2,8%, tanto en términos interanuales como en la media del conjunto del año. Los convenios firmados y registrados para ese mismo año se han incrementado un 3,71% y en el total de los convenios con efectos económicos para 2024 el incremento ha sido del 3,1%, pendiente aún de la aplicación donde proceda de las cláusulas de garantía salarial.

Aún así, **el incremento de los salarios debe ser un objetivo central en la negociación de los convenios colectivos**, porque España sigue teniendo un problema de bajos salarios que no propicia el desarrollo de proyectos de vida autónomos. Por esta razón hemos de aprovechar la buena coyuntura económica del país y de las empresas para **repartir mejor la riqueza que generamos, y mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras**.

También tomamos en consideración dos variables importantes, la buena noticia de la **moderación de los precios** en relación a los años anteriores, se matiza con el precio superior a la media de los bienes básicos, como los alimentos, para las familias de rentas más bajas cuyo deterioro de su economía es mayor.



La otra variable es **el precio de la vivienda**. El IPC no refleja todo el aumento del coste de la vida, pues el fuerte incremento del precio de la vivienda, el 8,1% interanual, no se incluye en el IPC.

Ante la insuficiencia de **políticas públicas eficaces que contribuyan a poner freno a esta situación y garantizar el derecho a la vivienda**, la capacidad de pago de muchos hogares se desborda y dispara el esfuerzo destinado tanto a la compra como al alquiler de un bien esencial para la vida de la clase trabajadora.

Para buscar soluciones a este problema, para el que se necesita un amplio consenso político y social, **CCOO ha actualizado en los últimos años una importante batería de propuestas en materia de vivienda, la última de ellas el Fondo de Inversión Público para la Vivienda Asequible**.

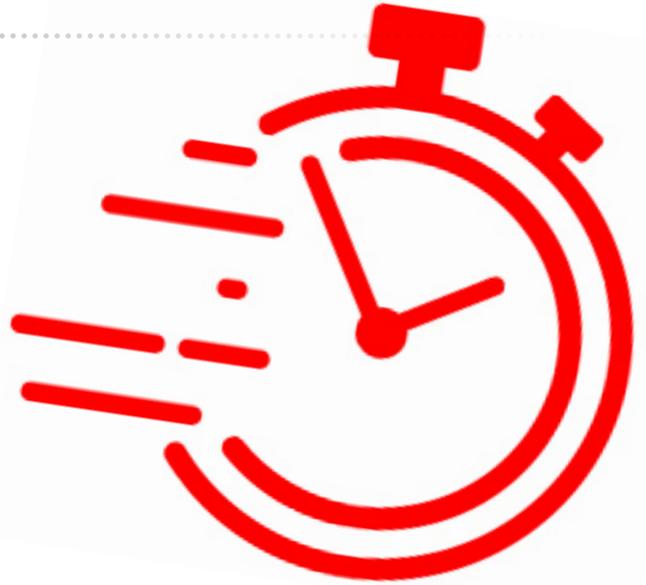
NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SALUD LABORAL, IGUALDAD

En este escenario, **el fortalecimiento de la negociación colectiva constituye una pieza clave cuya hoja de ruta está marcada en el V AENC**, que afronta su último año de vigencia. Hemos de aprovechar el contenido de este acuerdo para **dinamizar las relaciones laborales en un sentido más proactivo**, es decir, de anticipación a los cambios y sus efectos, teniendo en el horizonte el contexto de transformaciones estratégicas, donde lo energético, lo ecológico y digital son claves, y la participación sindical imprescindible.

La lucha contra la siniestralidad laboral tiene que ocupar un papel relevante en las propuestas sindicales. Los accidentes, incluidos los mortales, siguen creciendo y esta lacra social debemos de combatirla sindicalmente.

No podemos obviar que **en materia de igualdad real de derechos, de trato y de oportunidades queda un largo camino por recorrer**, y el sindicato tiene un papel social que cumplir en este terreno, sin olvidar que en el ámbito estrictamente sindical tenemos dos herramientas claves para frenar la desigualdad: los **convenios colectivos y los planes y medidas de igualdad**, en los que aún se constatan ausencias y deficiencias.

También, hemos de desarrollar en todos y cada uno de los convenios las medidas para la **igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+** en las empresas que fueron negociadas en el ámbito del diálogo social tripartito.



La reducción de la jornada es una medida bien acogida por las mayorías sociales, que va a afectar a más de 12.9 millones de trabajadores y trabajadoras

NO HAY EXCUSA PARA NO REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Tras muchos meses de negociación, de diálogo social, tanto en el ámbito bipartito como tripartito, **se ha llegado a un acuerdo entre el Gobierno de España y los sindicatos CCOO y UGT, suscrito el 20 de diciembre, para establecer la jornada máxima legal en 37,5 horas semanales en 2025.** El objetivo del sindicato en esta materia sigue siendo la jornada semanal de 35 horas, pero, sin duda, supone un avance importante en ese camino.

Este acuerdo recoge además otras dos cuestiones importantes relacionadas con el **cumplimiento de las jornadas pactadas**, tanto legal como convencionalmente, que conlleva una modificación de la actual norma sobre **control horario, para hacerlo más efectivo y evitar fraudes**, así como la regulación del derecho a la desconexión digital. Está sujeto a su aprobación en el Congreso, y consideramos que su tramitación tiene que ser de urgencia como proyecto de ley, y que su entrada en vigor se demorará unos meses.

Conscientes de que un Gobierno apoyado por esta diversidad de partidos añade un grado de complejidad que puede incidir en su aprobación, es preciso diseñar el camino con precisión para garantizar su eficacia. También la propia composición actual del Congreso nos puede llevar a modificaciones al texto acordado por la vía de las enmiendas.

Por tanto, **debemos seguir muy de cerca todo el proceso de tramitación parlamentaria, con un escenario paralelo de movilización. La reducción de la jornada laboral** es una medida bien acogida por las mayorías sociales, que **va a afectar a más de 12.9 millones de personas trabajadoras**. El éxito de la medida pactada estará ligado, en buena parte, a que seamos capaces de “problematizar” su posible no aprobación, y va a depender mucho de la tensión social y laboral que seamos capaces de generar.

Aquellos partidos que se posicionen contra esta medida deberían percibir su coste político y reputacional, y esto no surgirá por generación espontánea, sino que dependerá de cómo extendamos el debate en la realidad de los centros de trabajo para conseguir importantes movilizaciones.

OTRAS IMPORTANTES MEDIDAS PARA LA MAYORÍA SOCIAL

Recientemente hemos celebrado el Consejo Confederal de CCOO y en él, instamos al Gobierno y al conjunto de las fuerzas políticas, a llevar a cabo una serie de medidas, algunas de ellas provenientes del diálogo social, para que se aprueben a la mayor brevedad posible por la importancia que tienen para la mayoría social.

Entre ellas, **contemplamos la necesidad de:**

- **Presentar y aprobar un proyecto de PGE** que se corresponda con las necesidades de España y sus mayorías sociales.
- **Convalidar los decretos en materia de Seguridad Social**, que parten de acuerdos sociales tripartitos y que tienen coherencia en todos los aspectos acordados.
- **Aprobar una subida del SMI que lo vincule al 60% de la media salarial de nuestro país**, como recomienda la Carta Social Europea suscrita por España. El decreto sobre el SMI debe modificarse para incorporar los principios de la directiva europea sobre salarios mínimos adecuados y una subida que actualice el IPREM.
- **Tramitar el acuerdo de reducción de jornada laboral a 37,5 horas semanales** en los términos suscritos entre Gobierno y organizaciones sindicales.

- **Perfilar una reforma fiscal que consolide un nivel de ingresos públicos suficientes** para abordar estratégicamente el refuerzo de los servicios públicos, las consecuencias del envejecimiento poblacional, la estrategia de cuidados, las políticas de impulso económico y la renovación del modelo de financiación autonómica.
- **Articular un consenso interinstitucional para la condonación, total o parcial, de la deuda de las CCAA con el Fondo de Liquidez Autonómica (FLA)**, condición deseable para oxigenar unas Administraciones, las autonómicas, que juegan un papel clave como proveedoras de servicios públicos y que arrastran desde la crisis fiscal de la pasada década un déficit de financiación que hubo que abordar desde la puesta en marcha del citado FLA.

Además de estas medidas, instamos a **emprender el debate público y la puesta en marcha de proyectos para llegar a acuerdos interinstitucionales o pactos de Estado en tres materias estratégicas: migración, vivienda y consecuencias, y efectos de la emergencia climática.**



AVANZADOS HACIA EL 13º CONGRESO CONFEDERAL

Todas las organizaciones se encuentran inmersas en los distintos procesos congresuales, que concluirán los días 19, 20 y 21 de junio con la celebración del Congreso Confederal.

Es un momento muy importante que debemos aprovechar para socializar y debatir las propuestas sindicales y organizativas que consideramos estratégicas.

Un proceso congresual como el nuestro es un magnífico escenario para reforzar colectivamente una organización, vincular las propuestas con el activo sindical y visualizarlas ante la sociedad. Sin embargo, esta actividad no nos debiera distraer de las tareas de **refuerzo de la acción sindical y la organización**, abordando los procesos de negociación colectiva y fortaleciendo la organización a través del **crecimiento en afiliación y representación.**