

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ESTADO DE SITUACIÓN CONVOCATORIA DE HUELGA. 01 DE DICIEMBRE DE 2022

Elche 24 de noviembre de 2022.

Estimados Asociados:

Nos ponemos en contacto con ustedes para informarles acerca del estado de situación de la negociación del **convenio colectivo estatal de la industria del calzado**. Como bien sabrán, el anterior convenio tenía una vigencia de 3 años finalizando en diciembre de 2021, fecha a partir de la cual fue denunciado el convenio y constituida la nueva mesa negociadora entre las Patronales FICE y AEC, y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

ANTECEDENTES:

Concretamente, la primera reunión de la negociación para definir el nuevo articulado del convenio colectivo, tuvo lugar el 4 de marzo en Madrid, en la que los sindicatos nos presentaron una plataforma extensísima, a lo que la parte empresarial manifestamos no solo nuestra sorpresa dada la difícil situación coyuntural y económica, la cual ha incidido muy negativamente en la actividad de las empresas mermando su capacidad operativa, productiva y financiera; sino ante la exigencias de los incrementos salariales entre otras, que las centrales sindicales a través de la negociación colectiva, quieren equiparar a la subida del IPC real del 6,5% del 2021 y del 7% estimado del 2022, algo inasumible por nuestra parte y que NO PODEMOS ACEPTAR.

POSICIONES:

Aunque los sindicatos defiendan la no pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, el convenio que regula el marco legal de las empresas del sector tiene que alcanzar acuerdos de mínimos y razonables, siendo cada empresa la que aplique aquellos incrementos superiores a los asumibles de acuerdo a sus capacidades y condiciones económicas, pero bajo ningún concepto exigir en la negociación del convenio como plantean los sindicatos, que los salarios se equiparen al incremento salarial del IPC real, o que la Jornada Laboral se reduzca drásticamente hasta 12 horas en 3 años, que se elimine la Flexibilidad de la Jornada irregular e incrementar el plus un 15% la primera hora y un 25% la segunda hora. En cuanto a las Licencias reclaman complementos del 100% desde el primer día y en los 3 primeros días de baja o enfermedad laboral. Regulación del contrato fijo discontinuo limitado a un máximo de 2 meses anuales garantizando el llamamiento y la continuidad laboral anual. Actualizar el plus de distancia pasando de 0,024 euros por kilómetro a 0,24 euros por kilómetro recorrido... entre otras exigencias planteadas.

Es por ello, que desde la parte patronal, hemos estado analizando y debatiendo con las empresas desde el primer momento de la negociación, cuáles deberían ser las líneas rojas, pudiendo aceptar algunas de las propuestas presentadas por los sindicatos siempre pensando en que la negociación debería ir enfocada a contribuir a la firma de un acuerdo que permitiese disponer de un convenio colectivo que estuviese centrado en mantener la estabilidad y el futuro de las empresas y mejorar el clima laboral.

Por eso desde la patronal, se ha considerado que no es momento de atender peticiones o mejoras de dudosa aplicación dadas las circunstancias actuales del sector y las previsiones económicas del Banco Central Europeo que ya asume el escenario de una recesión profunda y severa a la que hoy ya plantean una nueva hoja de ruta para dar una "respuesta contundente" a la inflación.

No obstante, de la plataforma presentada en el mes de marzo por las centrales sindicales, hay aspectos que son esenciales y de adaptación a la nueva normativa general en materia de negociación colectiva, más concretamente las referentes a la contratación, trabajo a distancia y salud laboral entre otras, que siendo analizadas con cautela por la parte empresarial no deben ser negociadas a la ligera, pues la nueva reforma laboral ya las contempla y están generando dudas e imprecisiones. Por otra parte, hay otras cuestiones que han sido causa de estudio y de debate en la negociación, como las cuestiones relativas al Salario, Jornada, Permisos Retribuidos, Excedencias y Bajas por Incapacidad Temporal, las cuales deben ser necesariamente reconsideradas, por entender que no son sensatas ni coherentes con la actual situación que vive el Sector y por lo tanto de difícil negociación e imposible aprobación en estos momentos. Así como la interpretación del plus de distancia que le corresponde a cada empresa y sus trabajadores su solución, pues solo en el caso de que la empresa haya cambiado su domicilio fiscal debe analizarse nuevamente su cálculo, no siendo por tanto causa de inclusión en el convenio colectivo.

PROPUESTA EMPRESARIAL

Por la parte empresarial, se han realizado grandes esfuerzos para poder alcanzar un acuerdo, incluso se han superado los límites establecidos para poder firmar. Sin embargo y aun planteando a los sindicatos y como última propuesta un convenio a 4 años, con un incremento salarial del 4% desde el 1 de julio del 2022, un 4% para el 2023, un 2,5% para el 2024 y un 2% para el 2025, con una revisión del IPC a la finalización del convenio topada al 2,5% del IPC, lo que garantiza el poder adquisitivo hasta un 15% en 4 años en función del comportamiento de la inflación, más una reducción de jornada de 8 horas, siendo 4 horas en el 2023 y 4 horas en el 2024; los sindicatos siguen incrementando sus demandas sobre las anteriormente establecidas, alejándose cada vez más del acuerdo y generando el bloqueo en la negociación.

Trascurridos 8 meses de la negociación, el pasado 18 de noviembre previa a la reunión celebrada y sin conocimiento por la parte empresarial, los sindicatos presentaron al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) la **SOLICITUD DE MEDIACIÓN**, promovida con ocasión de la **CONVOCATORIA DE HUELGA establecida por los sindicatos para el 1 de diciembre...** Consecuentemente y cumpliendo con el Procedimiento Voluntario de Solución de Conflictos establecido en el artículo 66 del convenio colectivo del calzado, la patronales decidimos asistir a la reunión de mediación la cual tuvo lugar ayer martes 23 de noviembre en las Oficinas del SIMA en Madrid, finalizando con la firma del **ACTA DE NO ACUERDO**.

A pesar del gran esfuerzo hecho por las patronales para poder alcanzar un acuerdo y firmar el convenio colectivo estatal del calzado que garantice la estabilidad en el sector, el 1 de diciembre los sindicatos irán a la huelga.

RECOMENDACIONES EMPRESARIALES ANTE LA HUELGA del 01 de diciembre de 2022.

- Mantener la normalidad empresarial durante esta jornada, facilitando el acceso a aquellos trabajadores que quieran hacer uso de su derecho, también constitucional. Por este motivo es importante recordar que, como ambos hechos son protegidos legalmente, aquellos a quienes en añadirse a la huelga impidan con su actitud trabajar, pueden incurrir en graves responsabilidades.
- El ejercicio del derecho a huelga se manifiesta con el cese de la prestación de servicios por parte de los trabajadores huelguistas, sin que éstos puedan ocupar el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias. Esta prohibición hace referencia también a los comités de empresa o delegados de personal.
- Las empresas no pueden sustituir a los trabajadores huelguistas por otros que no estuvieran ya en plantilla previamente.
- Los efectos que respecto de la relación laboral tiene la huelga para los trabajadores huelguistas, son:
 1. Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo que dure la huelga, pasando a una situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador.
 2. El trabajador no percibirá el salario correspondiente al día de huelga. También habrá que tener en cuenta los conceptos proporcionales que se incluyen en un día de salario.
- Las empresas deben comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los trabajadores que hayan ejercido su derecho a huelga, en un plazo de 6 días a partir del siguiente en el que se produzca la reincorporación.

Para cualquier consulta no dude en ponerse en contacto con nosotros llamando al 965.460.158.

Sin otro particular, les saluda muy atentamente.

Álvaro Sánchez Concellón
Director General de AEC