



**COORDINADORA DE TRABAJADORES  
DE ANDALUCÍA**

**Sin lucha no hay victoria**

# VI CONGRESO



*Unidos en la lucha*



Córdoba, 21 de febrero de 2026

**Síguenos en:** <https://www.ctasindicato.es/> <https://www.facebook.com/cordobacta> <https://www.youtube.com/@ctasindicato>

**Contacto:** Pasaje el Granadal (La Fuensanta) Local 3, Bajo nº 3 Tfnos.: 664 325 756 - 957 254392 [cta@ctaandalucia.es](mailto:cta@ctaandalucia.es)





# VI CONGRESO

## *Unidos en la lucha*

### PONENCIA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: OBJETIVOS

Ni que decir tiene, y que nadie lo dude, la Patronal tiene una estrategia de negociación colectiva con unos objetivos clarísimos que conviene estudiar para saber a lo que nos enfrentamos. Pondré varios ejemplos; la vigencia de los convenios sea de tres o cuatro años, ahí tenemos el convenio del metal de Cadiz que lo ha firmado U.G.T. por 8 años. Incluso si se puede que se deje durante la negociación algún año al descubierto, impedir que los sindicatos revolucionarios accedamos a la representación colectiva de los trabajadores otro objetivo principal de la Patronal, que el tiempo de trabajo tenga un carácter irregular, el abaratamiento del despido libre, el deterioro de la institución de justicia con objeto de hacer inviable la defensa jurídica de los intereses de los trabajadores, el tener a los trabajadores disponibles en los periodos punta de producción y en el desempleo e inactividad en los periodos de menos producción, con reducciones de plantillas a la mínima expresión. La evasión de impuestos y la doble contabilidad, la inacción de las inspecciones de trabajo, la obtención de subvenciones de todas las administraciones públicas, sin controles en las inversiones, el fortalecimiento del régimen disciplinario, la ampliación de los periodos de prueba, la creación de listas negras con los trabajadores que destaquen en su actividad sindical. El aumento del periodo de prueba, la exclusión de las Comisiones Paritarias de los sindicatos no firmantes, el alargar los periodos de respuesta de las paritarias ante las consultas obligatorias para la interposición de conflictos colectivos, etc...

Que nadie dude que los objetivos que la Patronal tiene fijados para la negociación colectiva son compartidos por los agentes sociales y seudosindicatos del mismo pelaje. Cooperadores necesarios para imponer lo que la patronal tiene en sus planes, aunque las posiciones de partida parezcan diferentes, seguro que más pronto que tarde caminan hacia la convergencia en interés de la patronal.

También he de poner de manifiesto en primer lugar que están legitimados para negociar, en el ámbito de la Empresa, que es donde podemos negociar nosotros y en el ámbito provincial, aquellos sindicatos que tengan más de un 10% de representación, y esa representación tiene que estar en las mesas de negociación en igualdad a la representación que tengamos en los órganos de representación unitarios. Puede que esa representación la pueda alterar la mayoría del Comité en comisiones derivadas del Comité de Empresa que tengan un carácter de gestión, pero nunca en lo que respecta a la Comisión Negociadora. Donde forzosamente, existen multitud de sentencias, algunas ganadas por nosotros, donde la representación tiene que ser proporcional al resultado electoral en función de los delegados elegidos.

Existe una discusión previa, si convenios de Empresa, o convenios sectoriales. Digamos que nosotros de momento solo tenemos capacidad para negociar convenios de Empresa, algunos de ámbito provincial, si siguiéramos creciendo en el sector de la Ayuda a domicilio, limpieza, metal o campo, podríamos negociar convenios de ámbito provincial, no lo tenemos difícil, si lo trabajamos. Pero además desde mi punto de vista en los convenios de Empresa es donde se vive el verdadero enfrentamiento con la patronal. Donde tengamos convenios de tipo sectorial tenemos siempre que ir a la negociación de convenios extraestatuarios, convenios de Empresa, debidamente registrados. Todos los convenios colectivos debemos de registrarlos.

Pero sin duda, lo importante es saber lo que nosotros queremos y reivindicamos, lo primero que debemos hacer es un análisis de la actividad de la empresa, así como de su situación productiva o de servicios, de la composición de la plantilla, así como de los contratos de trabajo, saber cual es la situación de los

**Síguenos en:** <https://www.ctasindicato.es/> <https://www.facebook.com/cordobacta> <https://www.youtube.com/@ctasindicato>

**Contacto:** Pasaje el Granadal (La Fuensanta) Local 3, Bajo nº 3 Tfnos.: 664 325 756 - 957 254392 [cta@ctaandalucia.es](mailto:cta@ctaandalucia.es)

# VI CONGRESO

## *Unidos en la lucha*



trabajadores en su relación laboral con la empresa es importantísimo. Existen varios intereses objetivos para los trabajadores, uno indudablemente por mucho que la Patronal lo ridiculice, es el económico, otro es la estabilidad en el puesto de trabajo, y otro debe de ser la jornada de trabajo, la cual no siempre es protegida por el trabajador.

Si comenzamos a elaborar un convenio, lo primero que tendremos por delante es el ámbito personal, se debe de incluir a todo el personal que trabaje para la empresa, si es posible hasta el cuerpo directivo.

El segundo asunto será el tema de la Comisión Paritaria, que como apuntaba al principio intentan forzar la firma al excluir a los sindicatos no firmantes, no nos debemos someter al chantaje, si lo hacemos conocerán nuestro talón de Aquiles, y seremos permanente chantajeados, existen muchas formas de ser el actor principal en la acción sindical sin necesidad de participar en las comisiones que la mayoría de las veces lo que sirven es para perder el tiempo. Y por otro lado, alargan el tiempo de respuesta ante preguntas y fijan el tiempo para presentar conflictos colectivos, ejemplo propuesta de U.G.T. en el convenio colectivo del aceite.

Siguiente paso la temporalidad del convenio colectivo máximo dos años, podemos llegar a tres, solo cuando el año este prácticamente pasado, contemplando siempre la retroactividad. No prolongar la vigencia de los convenios colectivos, porque los trabajadores pierden la perspectiva de los objetivos. Y porque cuando consigamos algunos logros, mientras no tengamos la posibilidad de negociar de nuevo, no vamos a poder conseguir nuevos avances. Dejar claro que la negociación colectiva para nosotros es lucha de clases, nadie regala nada, y lo que se consigue hay que arrancárselo. Y también dejar claro que nosotros no existimos en el mundo sindical para pintar monos, y conformar a los trabajadores, nosotros estamos para alcanzar transformaciones sociales en el mundo de la Empresa en todos los sentidos, y para imponer a los empresarios unos criterios justos para los trabajadores.

Debemos de mantener las cláusulas de ultraactividad, es decir, que el convenio que estemos negociando sigue su vigencia hasta la firma de uno nuevo, aunque legalmente se haya recuperado, no nos podemos fiar, en cualquier momento puede cambiar la legislación, ya nos enteraremos cuando gobierne de nuevo la derecha, y hay que hacer que la ultraactividad permanezca en los convenios colectivos.

La clasificación profesional. Debemos de exigir que se ponga por parte de la Empresa anualmente el escalafón profesional, que se haga público. El escalafón debe de incluir el nombre del trabajador o trabajadora, la categoría profesional, los puestos de trabajo que existen en la empresa y los requisitos para la promoción interna.

En la redacción de la clasificación profesional en cuanto a la definición de las categorías profesionales deben de estar lo más claras y menos ambiguas posibles, así como recoger las características del puesto de trabajo, en cuanto a la aplicación del plus de penoso, tóxico y peligroso, o el carácter de turnicidad en dos o tres turnos, o la nocturnidad.

Hay dos cuestiones que debemos de contemplar, es muy frecuente, que los capataces o jefes de taller asignen funciones de superior categoría a los trabajadores sin que exista constancia en la Empresa, tenemos que articular mecanismos dentro de los convenios colectivos.



# VI CONGRESO

## *Unidos en la lucha*

Al igual que hay que articular mecanismos de promoción interna, teniendo especialmente en cuenta la no discriminación de la mujer, partiendo del principio de a igual trabajo igual categoría profesional e igual salario.

Hay categorías profesionales como las de peón especialista y oficial de tercera, incluso oficial de 2ª que se deben adquirir con la antigüedad, eso hay que recogerlo en convenio.

Retribuciones. La reivindicación de las mismas, no solo se deben de justificar bajo la subida del I.P.C., si no que debe de ser un objetivo que los salarios correspondan con el objetivo de cubrir las necesidades vitales de las familias, no solo de los trabajadores y trabajadoras. Es incomprensible que siendo la misma actividad en provincias limítrofes existen tantas diferencias retributivas, en defecto de las más bajas. Por ejemplo los convenios de transportes de viajeros por carretera de Jaén y Córdoba, o el convenio del campo, o el convenio del aceite. Siendo la misma actividad, teniendo los mismos costes patronales, exista una importante diferencia entre unos convenios colectivos y otros lo que demuestra que si es posible.

En segundo lugar la subida del Salario Mínimo Interprofesional engañoso puesto que el mismo absorbe todos los pluses como antigüedad, trabajo en festivos y domingos, penoso, tóxico y peligroso. Por lo tanto, nuestras exigencias a la patronal, debe de ser que el SMI sea lo que en todos los sectores se adopte como mínimo como salario base en los convenios colectivos.

En el apartado de pluses, se han cuidado mucho la Patronal y los seudosindicatos acólitos, que han hecho en muchos casos que desaparezcan o que sencillamente no se apliquen. En el caso de la recogida de residuos solidos urbanos, como estas empresas ya en lugar de recoger basura se dedican a cuidar del medio ambiente, el plus con las connivencias de los de siempre ha desaparecido. O en el metal, también con la poca vergüenza de su connivencia han logrado de que quede testimonialmente y no se aplique.

Las subidas salariales deben de ser en una parte proporcionales y en otra lineales. No se si se fijaron que cuando pidieron la subida los jueces fueron 400 euros, sobre un salario de 4.000 € es el 10%, pero lo pidieron lineal, para todos. En la proporcionalidad se pierden dineros para la clase trabajadora.

La tendencia de que se pierda la antigüedad, tampoco lo debemos de permitir, puesto que en realidad la antigüedad es un pago derivado que se deja de cobrar en la juventud para cobrarlo durante el incremento de años en la relación laboral, el interés para el trabajador además de su cuantía es que se va aumentando la cotización a la Seguridad Social en los años avanzados de su carrera profesional. Pero hay que tomarlo como algo que deberíamos de haber cobrado desde el primer día de nuestro trabajo y comienzan a pagarlo a lo largo de los años. Si quieren que no haya antigüedad, hay que aumentar los salarios esa antigüedad en una derivada inversa.

La nocturnidad, dos cuestiones no se puede permitir que en los trabajos donde sea intrínseco que se efectúan de noche, no se cobre. En absoluto, la nocturnidad es un factor penoso que hay que pagar siempre y debe de representar el 25% del total de las retribuciones, recogido así en convenio colectivo. Muchas empresas penalizan al trabajador poniéndolos de día y quitándoles la nocturnidad, en muchos casos como acto represivo. Por eso hay que intentar que la nocturnidad sea consolidable como una polivalencia.

La jornada laboral es algo que las empresas imponen con especial dedicación, y se van a la jornada máxima

**Siguenos en:** <https://www.ctasindicato.es/> <https://www.facebook.com/cordobacta> <https://www.youtube.com/@ctasindicato>

**Contacto:** Pasaje el Granadal (La Fuensanta) Local 3, Bajo nº 3 Tfnos.: 664 325 756 - 957 254392 [cta@ctaandalucia.es](mailto:cta@ctaandalucia.es)

# VI CONGRESO

## *Unidos en la lucha*



de 40 horas, en muchas ocasiones sin querer reflejar en convenio lo que son las jornadas anuales. En este sentido tengo que apuntar muchas cuestiones. En primer lugar es objetivo prioritario debe ser durante la próxima negociación colectiva jornada máxima de 7,30 horas al día 37,5 a la semana 1640 al año. No existe duda la patronal tiene una estrategia muy definida respecto a la jornada laboral que consiste en disponer de los trabajadores cuando le sean necesarios y cuando no les sea necesarios tenerlos en inactividad. Y para ello han conseguido implantar tres formulas. La primera los fijos-discontinuos, defendimos nosotros esa modalidad de contrato para los eventuales del campo, para que los manigeros no tiraran a los y las jornaleros rebeldes de un año para otro en la formación de las cuadrillas, pero no para todos los sectores, puesto que con los fijos-discontinuos las empresas ponen en actividad o inactividad a los trabajadores en función de la necesidad de mano de obra que tengan dependiendo de la producción. El segundo sistema es los EREs REX, ocurre lo mismo, la empresa pone en ERE a los trabajadores que estima oportuno, y los llama o los activa en el momento que los necesita. Practica adoptada por las Empresas SOCIBUS y SERCOBUS durante la pandemia y con posterioridad, dejando en inactividad a los afiliados a C.T.A. y en actividad siempre a los de CC.OO. y la tercera el art. 34.2 del E.T. que implanta la distribución irregular de la jornada, pudiendo reducir y aumentar la jornada en función de la producción herramienta que le dio Rajoy a la Patronal y que U.G.T. y CC.OO. se han tragado sin pestañear, es más, U.G.T. la apoya descaradamente. A estos niveles lo que debemos hacer es exigir dineros por el cambio de jornada, cosa novedosa, pero debe ser así, puesto que el Estado por ley le concede a la Empresa hasta el 10% de la jornada irregular.

Por supuesto hay que luchar contra la jornada partida, y contra la jornada a tiempo parcial. Eso es muy importante porque se crean niveles de precariedad distintos entre los trabajadores dentro de las empresas y por lo tanto, objetivos distintos. En el Ayuntamiento de Córdoba llegamos a prohibir los contratos a tiempo parcial, en convenio. Y además hicimos actuar a la Inspección de Trabajo para su cumplimiento.

El descanso entre jornadas ya sabemos, mínimo 12 horas, nosotros en el Ayuntamiento de Córdoba llegamos a poner 16. El descanso intersemanal son 12 horas de descanso entre jornadas y un día y medio de descanso intersemanal, es decir, dos días.

El descanso intersemanal no se puede solapar con los festivos, en tal caso, o dan el festivo otro día, o lo tienen que pagar al 1,75%.

La jornada partida mínima una hora máxima 3 horas entre jornada y jornada, más de una interrupción de la jornada se debe de considerar ilegal, y expresarlo así en el convenio colectivo.

Vacaciones. Las vacaciones no pueden comenzar ni durante el descanso intersemanal, ni en domingo, ni en festivo. Debemos de tender a negociar las vacaciones en días laborables, 22 como mínimos, si no pasa como con el convenio de limpieza que las limpiadoras pierden un montón de días, porque las obligan a cogerlas en diciembre y hay muchas fiestas.

Las vacaciones son de mutuo acuerdo entre las partes, y debemos de regularlas en la medida de lo posible en convenio. Sabiendo la complejidad que tiene el gestionar intereses individuales que muchas veces son contrapuestos.

Las vacaciones se deben de conocer con un mínimo de dos meses de antelación.

**Síguenos en:** <https://www.ctasindicato.es/> <https://www.facebook.com/cordobacta> <https://www.youtube.com/@ctasindicato>

**Contacto:** Pasaje el Granadal (La Fuensanta) Local 3, Bajo nº 3 Tfnos.: 664 325 756 - 957 254392 [cta@ctaandalucia.es](mailto:cta@ctaandalucia.es)



# VI CONGRESO

## *Unidos en la lucha*

Las vacaciones se cobran, incluyendo todos los conceptos incluidos la nocturnidad e incluso dietas, sobre la media de los once últimos meses.

En cuanto a licencias retribuidas. Hay que tener claro, que estas no son recuperables, ni tampoco se recuperan los días de I.T.

Paradójicamente existen licencias retribuidas para atender a familiares de segundo grado, y no existen para que el trabajador vaya al médico. Lo suyo es incluir en convenio colectivo el tiempo necesario para asistencia a consulta, que debe de ser el tiempo necesario para asistencia a medico de cabecera o de medicina general hasta 3 horas, y más si se puede justificar, y 5 horas para especialistas y más si se puede justificar.

Los asuntos propios deben de tener la consideración de licencias retribuidas.

Los complementos por I.T. e incapacidad permanente, debemos de ir a negociar complementos para las bajas de trabajo, y complementar las bajas hasta el 100% tanto por enfermedad común, como por accidente de trabajo, puede hacerse de forma gradual. Siempre que signifique un avance. Lo mismo para la incapacidad permanente total para la profesión habitual debe de tener un complemento de la empresa al 100% vitalicio, y si no es vitalicio hasta la edad legal de jubilación.

Los planes de pensiones incluidos en convenio debe de ser motivo para que nosotros no firmemos convenios, puesto que si aceptamos esto, aceptamos que las pensiones se conviertan en un negocio, y se privaticen. En lugar de eso podíamos reivindicar mejoras en las pensiones y una subida de la cotización ¿ por qué no?. Si los hubiera en la Empresa mi opinión es que debemos de participar en su gestión pero teniendo en cuenta siempre nuestra oposición a este sistema.

Los planes de pensiones de empleo. Totalmente rechazables para nosotros, lo han implantado en la construcción, y son totalmente negativo para las pensiones futuras y además pagados por el trabajador al 100%, ahorrándole cotizaciones a los empresarios.

El régimen disciplinario es importante que sea contradictorio, es decir, que las alegaciones de descargo se puedan presentar antes de ejecutar la sanción que impone el empresario. Así mismo hemos de tener en cuenta que la carga de la prueba la lleva el Empresario, es decir, que el tiene que demostrar la acusación. Que los plazos para presentar el pliego de descargos deben de ser mínimo 10 días hábiles. Y que la indemnización en caso de despido improcedente debe de ser de 60 días por año.

Expedientes de Regulación de Empleo, lo mismo los despedidos por este método deben de recibir una indemnización de 60 días por año como si el despido fuera improcedente, más salarios de tramitación. Además hay que implantar un convenio especial con la Seguridad Social para mayores de 57 años hasta la edad legal de jubilación a cargo de la Empresa.

Evidentemente estamos hablando de cuestiones máximas, cualquier mejora que consigamos en esta dirección es plausible, pero debemos caminar en esa dirección no en contra de esa dirección.

Los despidos improcedentes. Debemos de reflejar en convenio que la empresa tiene que pagar los salarios

**Síguenos en:** <https://www.ctasindicato.es/> <https://www.facebook.com/cordobacta> <https://www.youtube.com/@ctasindicato>

**Contacto:** Pasaje el Granadal (La Fuensanta) Local 3, Bajo nº 3 Tfnos.: 664 325 756 - 957 254392 [cta@ctaandalucia.es](mailto:cta@ctaandalucia.es)

# VI CONGRESO

## *Unidos en la lucha*



de tramitación, y los despidos hay que exigir que sean de 45 días de indemnización, en caso de despido objetivo mínimo 33 días por año, y siempre nos vamos a los 48 meses máximo.

Excedencias. Las excedencias deben de ser si se solicitan a los 6 meses, y de 6 meses a 5 años. La vuelta automática, si no indemnización de 45 días por año.

La excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de mayores debe de conservar la antigüedad, y por lo tanto, cotizar a la Seguridad Social.

Para cargos sindicales a nivel provincial se fija una excedencia forzosa de máximo 8 años, renovable por distintos mandatos. La vuelta también automática, si no indemnización por 60 días.

El trabajo telemático, yo me manifiesto en contra del trabajo telemático, puesto que individualiza el trabajo, y por lo tanto, acaba con las relaciones de compañerismo, de solidaridad, etc... No obstante conviene regularlo. En primer lugar el control horario, disponiendo de métodos equipados para que quede reflejado el tiempo de trabajo, porque normalmente es más de lo convenido, indemnización de la energía domestica consumida y por supuesto facilitar por parte de la empresa todos los medios y herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.

Desconexión digital, las empresas solo deben de poder llamar a los trabajadores dentro de las horas de trabajo, tal y como establecen la sentencia firme que al respecto tenemos.

Medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, hay que crear un protocolo, ante el cual los delegados de prevención ante riesgo inminente de accidente de trabajo, o para la vida tengan la capacidad de paralizar la producción.

Evidentemente todo esto exige un debate profundo en el seno de C.T.A. con objeto de saber exactamente que queremos y en que dirección apuntamos para tirar todos en una misma dirección, y que la dirección no sea caprichosa y sin argumentar.

Con esta ponencia espero levantad la inquietud entre la militancia de C.T.A. para que ese debate se abra y que nos permita avanzar frente a la Patronal en conseguir objetivos inmediatos y objetivos estratégicos para el poder de la Clase Trabajadora.

**Córdoba, 5 de febrero de 2026**

**Fdo. Francisco Moro Fernández**

**Militante de C.T.A.**

# VI CONGRESO

*Unidos en la lucha*



SEDE PROVINCIAL DE CÓRDOBA  
Pasaje El Granadal, Local Bajo 3. Tf: 957 254 392

UNIÓN COMARCAL CAMPIÑA SUR  
Santaella, Calle del Valle 52.

SEDE COMARCAL VALLE DE LOS PEDROCHES  
Villanueva de Córdoba, Calle Madrid 15. Tf: 628 742 178

UNIÓN PROVINCIAL CÁDIZ  
TF.: 635 622 076

SEDE COMARCAL VALLE MEDIO DEL  
GUADALQUIVIR  
Palma del Río, Calle Infante Molina 48. Tf: 626 768 674

**¡No lo tires, RECICLA!**