

Secretaría de Acción Sindical
del Comité Regional

BOLETÍN SINDICAL

Enero-Febrero 2025



ANDALUCÍA
MURCIA
CANARIAS



REAL DECRETO LEY 11/2024: NUEVO RETROCESO EN PENSIONES Y MÁS PODER PARA LAS MUTUAS

OTRO ACUERDO CONTRA LA CLASE TRABAJADORA

El pasado 24 de Diciembre de 2024 el BOE publicó el Real Decreto Ley 11/2024 para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Este Real Decreto viene a otorgar legalidad al Acuerdo firmado previamente entre el Gobierno, la Patronal y los sindicatos CCOO y UGT para realizar cambios en nuestro sistema de Pensiones y derivar desde la Sanidad Pública hacia las Mutuas Patronales las bajas de los trabajadores de origen traumatológico.

El mismo día que se firmó ese Acuerdo, la Ministra de inclusión Social y Seguridad Social reconocía en el Congreso de los Diputados sin ningún tipo de tapujos cuál es el verdadero y principal objetivo de esta Reforma (acercar la edad efectiva de jubilación a la edad legal de jubilación). Se jactaba en esa intervención que hace apenas 4 años la edad media efectiva de jubilación se situaba en poco más de 63 años y actualmente es ya de 65,2 años y con estos nuevos cambios esperan que pronto se equipare la edad efectiva de Jubilación a la edad legal es decir a 67 años. También alardeaba de cómo se está reduciendo el porcentaje de trabajadores que se jubilan de manera anticipada, ya que si en 2019 los trabajadores y trabajadoras que se acogían a la jubilación de manera anticipada eran el 40%, actualmente solo son el 28,3 %.

Para hacer más tragadero este pésimo Acuerdo han introducido en él la manida Promesa de establecer coeficientes reductores en la Jubilación de los trabajadores de sectores que realicen trabajos considerados penosos, tóxicos o especialmente peligrosos, esto es algo que vienen prometiendo desde la época de Zapatero sin que se haya concretado hasta ahora en nada y mucho nos tememos que seguirá siendo así. Ahora afirman haber acordado un nuevo Reglamento que vendrá a modificar el Real Decreto 1698/2011, pero de lo poco que han dado a conocer hasta ahora no se vislumbra que cambien sustancialmente nada de lo que ya establece este Real Decreto.

Es igualmente Lesivo para los intereses de los Trabajadores el Regalo que le harán a la Patronal al derivar la Gestión de las bajas laborales por contingencias comunes de origen traumatológico a las Mutuas.

En el acuerdo se establece que los médicos de la Sanidad Pública podrán derivar a las trabajadoras en IT por contingencias comunes por causas traumatológicas a las Mutuas, para las pruebas diagnósticas, la rehabilitación y las intervenciones quirúrgicas, supuestamente esto lo hacen para mejorar la salud de los trabajadores y no



prolongar innecesariamente las bajas. Dicen que deberá ser con el consentimiento del trabajador y que el alta médica en última instancia lo tendrá el médico de la sanidad pública, pero es evidente que con esto no mejorará la salud de trabajadoras y trabajadores, sino que simplemente se acelerarán las altas, en muchos casos sin que la trabajadora esté totalmente recuperada y que en muchos casos se verán obligados por la presión empresarial a dar su consentimiento para ser derivados a las Mutuas. Este acuerdo viene a desarrollar lo ya previamente acordado por la patronal y CCOO Y UGT en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-25, en el que instaban a la Administración a establecer convenios con las Mutuas patronales para la gestión de la IT por contingencias comunes de origen traumatológico. La ley de Mutuas 35/2014 del Gobierno de Mariano Rajoy ya abrió la puerta a que las Mutuas gestionarán las bajas de IT por Contingencias Comunes, desde entonces son ellas quienes gestionan la prestación económica de las IT por contingencias comunes. Además desde la entrada en vigor de dicha ley tienen la potestad de plantear propuestas de alta a los médicos de la sanidad pública, propuestas de alta que deben de confirmarse o rechazarse de manera motivada.

En el apartado 6 de la Disposición adicional undécima de la ley 35/2014 se dice textualmente:

“Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social podrán celebrar convenios y acuerdos con las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y con los Servicios Públicos de Salud, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la realización en los Centros asistenciales que gestionan, de reconocimientos médicos, pruebas diagnósticas, informes, tratamientos sanitarios y rehabilitadores, incluidas intervenciones quirúrgicas, que aquellos les soliciten, en el margen que permita su destino a las funciones de la colaboración. Los convenios y acuerdos autorizados fijarán las compensaciones económicas que hayan de satisfacerse como compensación a la Mutua por los servicios dispensados, así como la forma y condiciones de pago.”

Es esto lo que se proponen hacer ahora, celebrar convenios entre los servicios de salud de las Comunidades Autónomas y las Mutuas con autorización de la Seguridad Social. **Un importante paso adelante en la estrategia perfectamente diseñada para que las Mutuas puedan apropiarse poco a poco de todas las competencias sobre IT por contingencias comunes.**

ESTOS SON LOS RETROCESOS MÁS IMPORTANTES DEL DECRETO

Se incentiva la Jubilación Demorada ofreciendo un incremento del 4% en la Pensión por demorar la jubilación un año y un 2 % más por cada más por cada 6 meses que se siga trabajando después del primer año de demora.

Se facilita la Jubilación Activa, (la que permite trabajar y cobrar parte de la pensión a la vez) eliminando el requisito de tener que tener más de 38 años y medio cotizados y aumentando la parte de pensión que se pueden cobrar a la vez que se sigue trabajando: un 45% por ciento el primer año, el segundo un 55%, el tercero un 65% el cuarto un 85 % y el quinto un 100%.

Se modifica la Jubilación Flexible (que permite compatibilizar la Pensión con un trabajo a tiempo parcial), dando un plazo de 6 meses para que el gobierno lleve a cabo esos cambios.

En lo concerniente a la Jubilación Parcial nos han vendido como una mejora los cambios propuestos , pero al aumentar los requisitos necesarios para poder acceder a esta modalidad de jubilación lo que en la práctica ocurrirá es que dificultará enormemente que los trabajadores nos podamos jubilar parcialmente de manera anticipada (exigen a la empresa que el contrato del relevista sea de carácter indefinido y mantenerlo al menos hasta dos años después de extinguida la jubilación parcial; además, la empresa tiene que tener una plantilla en la que al menos el 75% de sus trabajadores sean indefinidos, y además tendrá que seguir pagando la mayor parte de la cotización del trabajador jubilado .

La mayor parte de este Acuerdo y las medidas que más se concretan en él, son las encaminadas a alargar la vida laboral de los trabajadores, incentivando la jubilación demorada, facilitando la jubilación activa y anunciando cambios para incentivar la jubilación flexible

POSTURA DE CNT

Desde CNT entendemos que es un absoluto disparate alargar más aún la edad de jubilación.

Cuando tenemos la tasa de paro juvenil más alta de toda Europa y cuando ya somos uno de Países con la edad de jubilación más elevada de todo el mundo

La Reforma de las Pensiones debería ir justo en el sentido contrario, Se debería reducir la edad de Jubilación, facilitar la jubilación anticipada, establecer de manera inmediata y por ley los coeficientes reductores para que se puedan jubilar de manera anticipada

y sin penalización todos los trabajadores de sectores Penosos, Tóxicos y Peligrosos. Sobre la Gestión de las bajas por Incapacidad Temporal por contingencias comunes en ningún caso está justificado derivar pacientes a instituciones privadas como son las Mutuas; se debe potenciar la Sanidad Pública y destinar más recursos para que trabajadoras y trabajadores se puedan recuperar lo mejor y más pronto posible con garantías. Se debería derogar la ley 35/2014 y recuperar por parte de la seguridad social la gestión económica de las bajas por contingencias comunes.

Tras la huelga convocada por CNT en 1919 en la empresa Hidroeléctrica La Canadiense, huelga que paralizó por completo la ciudad de Barcelona y buena parte de Cataluña durante mes y medio, se consiguió en España la jornada laboral de 8 horas diarias

**POR UNA
VERDADERA
REDUCCION
DE LA
JORNADA
LABORAL
¡YA!**

Tras la huelga convocada por CNT en 1919 en la empresa Hidroeléctrica La Canadiense, huelga que paralizó por completo la ciudad de Barcelona y buena parte de Cataluña durante mes y medio, se consiguió en España la jornada laboral de 8 horas diarias, convirtiendo a nuestro país en aquel momento en uno de los más avanzados del mundo en cuanto a jornada laboral.

En 1936 poco antes del comienzo de la guerra civil, el sindicato de Construcción de la CNT de Sevilla ,convocó una huelga, tras una intensas jornadas de lucha contra la patronal ,la Huelga finalizó con un rotundo éxito de los trabajadores, que consiguieron entre otras muchas cosas una jornada laboral de 36 horas a la semana.

Pues bien, casi un siglo después de aquella huelga de los albañiles sevillanos que consiguieron que la patronal firmara la semana laboral de 36 horas, en nuestro país, el Gobierno de PSOE y Sumar había



prometido que en 2024 bajarían la jornada laboral a 38 horas y media y en 2025 la reducirían a 37 horas y media a la semana. 2024 se pasó sin que cumpliesen su promesa y a estas alturas, ya sabemos que durante 2025 tampoco se reducirá la jornada y que en el mejor de los casos, suponiendo que consigan la mayoría parlamentaria necesaria para aprobar esa reducción de jornada (cuestión que ni mucho menos está asegurada) esa tímida reducción entraría en vigor en 2026. Hay que reseñar que nuestro país es de los que mantienen una jornada laboral de las más altas de toda la Europa occidental, en Francia la jornada es de 35 horas a la semana desde hace más de dos décadas, y por debajo de las 35 horas semanales están muchos otros países como Países Bajos, Austria, Dinamarca, Noruega, Finlandia, etc...

Los trabajadores y trabajadoras españolas si exceptuamos a Portu-

gal y Grecia somos los que tenemos una jornada laboral legal más larga entre los países europeos más avanzados... pero una cosa es la Jornada legal y otra es la Jornada Real que es mucho peor aún. En España según los datos de la Encuesta de Población Activa se trabajan cada semana una media de 6 millones de horas extras (casi la mitad de esas horas no se pagan), también es lamentablemente habitual en muchos sectores como el Comercio o la Hostelería que a los trabajadores les hagan un contrato de media jornada pero realmente trabajen a jornada completa y en muchos casos jornadas de 10 o 12 horas diarias.

En pleno siglo XXI, en la época de la Revolución tecnológica y la Inteligencia Artificial, en un contexto económico como el actual, donde año tras año los beneficios empresariales batieron record, donde la productividad ha crecido en las últimas décadas a un ritmo

tres veces mayor que los salarios desde CNT entendemos que es posible necesario y urgente reducir la jornada laboral de manera inmediata a 35 horas a la semana y a medio plazo a 30 horas a la semana.

En todos los países donde se ha producido una reducción de la Jornada laboral, se ha demostrado que la productividad no sólo no se ha resentido, sino que incluso ha aumentado y las empresas han seguido obteniendo pingües beneficios.

Todos los derechos y avances sociales que se han conseguido en la Historia, han venido precedidos de una fuerte movilización y lucha de la clase trabajadora y mucho nos tememos que para conseguir arrancar una verdadera y significativa reducción de la jornada laboral que nos permita tener más tiempo para conciliar, para vivir, será necesario echarnos a la calle.

EN DEFENSA DE LOS DERECHOS SOCIALES Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS

El movimiento obrero y la lucha sindical que se desarrollaron en Europa y otras partes del mundo desde finales del siglo XIX consiguieron mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras. La burguesía capitalista, por su propia subsistencia, tuvo que ceder ante el miedo a la revolución social y porque un capitalismo que se basa en un crecimiento y producción crecientes, necesita consumidores, y una masa social mayoritaria muy pobre, puede consumir poco.

Es así como se desarrolla lo que conocemos como Estado del Bienestar en las democracias burguesas. Un sistema de bases capitalistas: propiedad privada, crecimiento económico continuo, individualismo, mercado y competitividad, pero que mediante un sistema redistributivo, desarrolla ciertos mecanismos sociales para implantar algunos derechos que la bonitas constituciones y leyes recogen, así aparecen servicios públicos como la sanidad, educación, pensiones o servicios sociales, la legislación laboral, la regulación de la producción y el consumo, etc. Podríamos decir que se trata de un sistema capitalista con influencias del socialismo, o lo que llamamos socialdemocracia, que alcanzó su mayor desarrollo en la segunda mitad del siglo XX solo en algunos países, sobre todo, del norte y centro de Europa. En otros lugares, apenas se desarrolló, y en el caso de España, es que debido al retraso que supuso la dictadura de Franco, llegamos tarde a esas mejoras.

Desde los años noventa del siglo XX, es decir, desde hace unos treinta años, estamos inmersos en un proceso de dismantelamiento de ese “estado del bienestar”. En una sociedad de mercado, el poder político se deriva del poder económico, por lo que la política, es decir, los gobiernos e instituciones políticas, estarán dominadas por y al servicio de las oligarquías económicas, que están desarrollando su agenda neoliberal, un “nuevo capitalismo”, que es igual que el viejo, con el mismo principio que ya explicitó el propio Adam Smith: “todo para nosotros y nada para los demás”, utilizando diferentes recursos para adaptar los procesos políticos a los intereses económicos de esas elites, es decir, de las grandes corporaciones industriales, financieras o tecnológicas, cuya avaricia no tiene límites, queriendo aprovechar la situación de que la oposición a esas pretensiones está anestesiada.

Y es que la burguesía ha sabido hacer su trabajo. Mediante la cultura, la educación, el manejo mediático y cierto bienestar de parte de la sociedad, ha conseguido inocular la ideología capitalista en gran parte de la clase trabajadora, que por su propia lógica debería ser socialista, es decir, partidaria de distribuir el poder político y la riqueza económica en la sociedad. Y como consecuencia de ello, el movimiento obrero y la lucha sindical han perdido protagonismo, hecho al que han contribuido organizaciones políticas y sindicales que colaboran con el sistema a cambio de prebendas que les permiten mantener sus estructuras burocráticas.

¿Cómo se lleva cabo el desmantelamiento de los derechos sociales conquistados?

La estrategia es siempre la misma, recortar el gasto en lo público, en sanidad, educación asistencia social, pensiones, dependencia, gestión de residuos, y otros servicios públicos, reducir recursos, para deteriorarlos a conciencia, y decir que no funcionan bien, presentando su privatización como solución, pero, esa era la intención desde el comienzo, ofrecer esos servicios públicos al mercado para beneficio de las empresas privadas que trabajan en esos sectores, es decir, favorecer los intereses de esos grupos y lobbies de poder económico en detrimento de la mayoría social, sobre todo de los sectores sociales más desfavorecidos, que si no se remedia, tendrán unos servicios públicos meramente asistenciales, precarios y con escasos recursos, mientras las empresas privadas aumentan sus beneficios económicos con lo que obtienen mediante concertos con las instituciones pública y los recursos de las personas y familias que puedan costarse esos servicios privatizados. Además, la privatización también supone un deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de esos servicios, con peores salarios, mayor jornada de trabajo, más exigencias empresariales y menos derechos. En

definitiva, el deterioro de los servicios públicos suponen un retroceso social y una pérdida en derechos sociales.

Desde la clase dominante y sus estructuras de poder cultural y mediático se nos quiere transmitir que eso de las ideologías y las clases sociales son cosas del pasado, que ya vivimos en el mejor de los mundos posibles y que protestar para mejorar la sociedad ya no tiene sentido, aunque saben que eso es mentira, por eso criminalizan la protesta social, con fuertes medidas policiales y judiciales para quienes se atrevan a exigir más de lo que el sistema de poder establecido está dispuesto a dar. En otras época, para que te consideraran extremista o radical tenías que ser partidario de la revolución social, de expropiar los medios de producción a la clases burguesa e instaurar un sistema socialista, anarquista o comunista, pero ahora, es revolucionario, se considera radical y extremista, a quien exige que se cumpla los derechos recogidos en una constitución burguesa, es decir, pedir que las personas tengan asegurada la subsistencia, un trabajo, una vivienda, una pensión, atención sanitaria, educación, derechos laborales, entre otros derechos básicos recogidos en las leyes.

Por muchos cuentos que nos quieran transmitir, la realidad está ahí, la desigualdad, la pobreza, la explotación laboral y social, las clases sociales con diferentes derechos y oportunidades, trabajadores y trabajadoras que a pesar de tener un salario tienen que acudir a la asistencia social o a la caridad para seguir adelante, millones de personas que no pueden acceder a una vivienda porque, como otros bienes sociales, se ha convertido en un bien de mercado, sometido a la especulación, etc., y por lo tanto, la lucha social, el movimiento obrero, siguen siendo necesarios, imprescindibles, para avanzar en justicia social. Y mientras la clase trabajadora, la mayoría social, no tome conciencia de esto, la agenda neoliberal seguirá adelante desmantelando derechos que han costado años de lucha y sangre.



La Sección Sindical de CNT LIMANCAR exige un aumento salarial para toda la Plantilla

La Relación de Puesto de Trabajo (RPT) y la Valoración de Puesto de Trabajo (VPT) siguen sin ver la luz

Con sueldos, en su mayoría, que apenas superan el salario mínimo interprofesional (SMI), las trabajadoras y trabajadores **nos vemos coaccionados a realizar horas extras si queremos llegar a fin de mes**, si es que podemos optar a ello según el puesto que desempeñamos. Y no será esta sección sindical de CNT quien fomente el trabajo de horas extras, sino más bien lo contrario: abogamos por aumentar la plantilla y repartir el trabajo en horas ordinarias. **El tener que hacer horas extras implica renunciar a nuestro tiempo libre, afectando negativamente a nuestras familias y a la conciliación laboral y familiar, en beneficio únicamente de la empresa y la clase política gobernante.**

Para quienes llevamos poco tiempo en la empresa, como resultado de la última convocatoria de oferta de empleo público (OEP) en septiembre de 2020, así como para nuestros compañeros y compañeras que quedaron en la bolsa de trabajo, algunos de los cuales han podido mejorar su situación laboral gracias al proceso de estabilización concluido el 31 de diciembre de 2024, **seguimos esperando el aumento prometido** en un acto de fotos y medallitas con el Alcalde de Carmona, quien también es presidente de la empresa. Cinco años llevamos esperando esa mejora salarial que, aunque no nos sacará de la precariedad, al menos aliviaría nuestra situación.

No queremos migajas, queremos el pan entero

Es hora de que cumpla con su promesa, aunque sea con migajas, que parecen contentar a ciertos miembros del comité de empresa. A principios de este año 2025 nos anunciaron algunas mejoras en ciertos festivos locales. **Migajas que parecen tratar de callarnos, y que algunos recogen como si fueran oro**, sin darse cuenta de que lo único que están haciendo es marear la perdiz.

Pues bien, no queremos migajas, Sr. Alcalde, **queremos el pan entero**. Ya está bien de promesas sin compromiso de fecha. **No somos sus gorriones, somos trabajadoras y trabajadores con dignidad**. Queremos hechos, porque las palabras se las lleva el viento. No queremos palmaditas en la espalda, porque de ellas no comemos. No nos interesan sus publicaciones en redes sociales en las que se pone medallitas con el trabajo de los demás para recibir aplausos de sus aduladores. No queremos escuchar monólogos en los que se echan flores a sí mismos y se descalifica o infantiliza a la clase trabajadora cuando alzamos la voz, **hartos de esperar y agotados por la falta de compromiso**.

Al igual que las compañeras y compañeros que llevan más de 5 años en la empresa, queremos ver, por fin, sobre el papel, una mejora salarial para toda la plantilla, especialmente para aquellos y aquellas que perciben sueldos miserables.

Dejen de jugar con nuestro tiempo, esfuerzo y sustento, dejen de disponer de nuestras vidas.

La Sección Sindical de CNT en Transportes Nieves tras la convocatoria de HUELGA llega a un Acuerdo con la empresa en el SERCLA



La Sección Sindical de CNT en Transportes Nieves agrupa casi al 90% de la plantilla de conductores del centro de trabajo ubicado en el nodo logístico de Mercadona en Huévar del Aljarafe.

Las jornadas de hasta 60 horas semanales, la comunicación de turnos con apenas un día de antelación y los salarios de miseria eran insostenibles. No podemos olvidar que, **gracias a los acuerdos de CCOO y UGT, el convenio del transporte de mercancías por carretera en Sevilla es el peor de España** con diferencia.

Así pues, nos enfrentábamos a un convenio indigno y una patronal acostumbrada a ignorar a los trabajadores. Esto, la CNT no estaba dispuesta a tolerarlo.

Tras dos meses de intentos infructuosos de negociar, no quedó más alternativa que convocar la huelga. Fue entonces cuando, por fin, la empresa se dio cuenta de que la CNT existía y que con nosotros no se juega. En asamblea, **la sección sindical decidió por unanimidad ir a la huelga indefinida**, conscientes de lo que esto suponía y decididos a continuar si la situación no cambiaba.

En un primer contacto, la empresa se negó a cualquier tipo de mejora e instó a que presionáramos a CCOO y UGT para mejorar el convenio, como si no supieran quiénes son los responsables de las condiciones actuales.

Finalmente, **tras recibir amenazas de despido y presiones de la empresa para que los trabajadores explicaran si harían o no huelga**, llegamos al SERCLA con los ánimos caldeados, pero la mente fría. Sabíamos que mejorar las condiciones laborales implicaría ceder en algunos puntos, pero éramos conscientes de las consecuencias de la huelga. Tras una tensa y larga negociación, se lograron las siguientes mejoras:

– **Aumento salarial del 6%**, distribuido en un 3% para 2024 y otro 3% para 2025, con carácter retroactivo desde 2024.

– **Plus de carga y descarga** valorado en 150 € mensuales, que formará parte del cómputo de pluses para las vacaciones.

– **Adecuación de los pagos de vacaciones** según lo establecido por la ley.

– **Organización de los turnos de trabajo con una semana de antelación**, sin poder interrumpir el descanso salvo causa de fuerza mayor, quedando en manos del trabajador aceptar o no el cambio.

– **Ampliación de las coberturas del complemento de incapacidad temporal** establecido en el convenio colectivo.

– En cuanto a los **derechos sindicales**, se reconocen los recogidos en el artículo 10.3. En el aspecto interno, la sección sindical ha logrado un reagrupamiento de la plantilla y una cohesión interna fortalecida.

Aún quedan demandas pendientes, como el reconocimiento de la actividad como penosa y remunerada al 20% del salario base, así como la remuneración del trabajo en guardias, sábados, domingos y festivos. Estas demandas, sin duda, se conseguirán en futuras negociaciones.

La confianza de los trabajadores de Transportes Nieves en la CNT es, en estos momentos, más sólida que nunca, gracias al trabajo bien desarrollado durante todo el proceso del conflicto, en el que cada cual ha aportado su granito de arena.

MUFACE DESTAPA LAS VERGÜENZAS DE CCOO Y UGT

La Mutualidad de Funcionarios de la Administración civil del Estado (Muface) fue creada en la era Franquista para ganarse el apoyo de los empleados públicos, otorgándoles algunos privilegios, entre otros, el poder acudir a la sanidad privada, todo ello pagado naturalmente con dinero público.

Tras la muerte de Franco, la Ley General de Sanidad ya establecía un periodo transitorio para que tanto Muface como otras Mutualidades similares (ISFAS, Mugeju...) se integrasen en el Régimen General de la Seguridad Social, pero hasta ahora ningún gobierno se ha atrevido a abrir ese melón y cumplir con ese mandato legal.

Entidades	Titulares		Beneficiarios		Total Colectivo	
	Número	% Sobre Total	Número	Relación Benef./Titular	Número	% Sobre Total
Asisa	266.810	24,18	97.136	0,36	363.946	23,67
DKV Seguros	136.754	12,40	62.865	0,46	199.619	12,98
Segurcaixa Adeslas	365.980	33,17	142.723	0,39	508.703	33,08
DKV Internacional	4.207	0,38	3.885	0,92	8.092	0,53
Total Entidades	773.751	70,13	306.609	0,40	1.080.360	70,26
INSS	329.507	29,87	127.800	0,39	457.307	29,74
Pendientes de regularizar entidad de adscripción*	34,00	0,00	0	0,00	34	0,00
Total	1.103.292	100	434.409	0,39	1.537.701	100



En Muface actualmente hay casi un millón y medio de mutualistas (entre titulares y beneficiarios) de los cuales poco más de un millón son atendidos en las compañías privadas (ASISA, ADESLAS , DKV) y casi medio millón de mutualistas ha elegido ser atendidos en la Seguridad social. En 2024 cumplía el contrato establecido con esas compañías privadas, y estas amenazaron con no presentarse a la nueva licitación si no se aumentaba significativamente el dinero que reciben por prestar atención a Muface.

El Gobierno decidió aumentar la licitación un 17 % y tanto ADESLAS como DKV manifestaron que era insuficiente esa subida y anunciaron que no se presentarían a la licitación. El Ministerio de Sanidad publicó en esos días un informe en el que se defiende la viabilidad de integrar a los mutualistas de Muface en la Seguridad Social. Ese informe concluye que integrar a los mutualistas que actualmente están siendo atendidos por ASISA, ADESLAS y DKV provocarían un aumento de la presión asistencial tan sólo del 2 % (en base a la edad, el estrato social, nivel de ingresos...) , algo perfectamente asumible por el INSS .

El Ministerio de la Función pública decidió aumentar la licitación un 33 % lo que significaría que durante los próxi-

mos tres años se destinarían a esas compañías 4.800 millones de euros, aún así a día de hoy tanto ADESLAS como DKV siguen presionando para que se aumente más aún esa licitación.

Lo más llamativo de todo este culebrón, es la postura que han mantenido los Sindicatos CCOO y UGT. Estos sindicatos se han posicionado en defensa de mantener que los funcionarios de MUFACE sigan pudiendo ser atendidos en la Sanidad Privada. Es evidente que no se puede sorber y soplar al mismo tiempo, pero justamente esto es lo que intentan hacer estos sindicatos. Unos días salen a manifestarse para defender la Sanidad Pública y otros a defender que se desvíen 4800 millones de dinero público a la sanidad privada. Defendiendo que se siga manteniendo este agravio hacia el resto de trabajadores de este país que atenta gravemente contra la equidad de nuestro sistema de Seguridad Social.

Desde CNT exigimos que el Gobierno no acepte el Chantaje de las aseguradoras privadas, y se cumpla el mandato que estableció la Ley General de Sanidad de integrar a MUFACE y al resto de las mutualidades de funcionarios en el Régimen General de la Seguridad Social.

NOVEDADES EN CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS DE ÁMBITO ESTATAL

[Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios](#)

[Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado](#)

[Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización](#)

[Acuerdo sobre materias concretas para promover el relevo generacional en el sector de la estiba portuaria](#)

[Modificación del VII Convenio Colectivo de Industrias de Ferralla](#)

[Revisión Salarial para los años 2023, 2024 y 2025 del V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería](#)

[Tablas salariales provisionales del año 2024 y 2025 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas](#)

[panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025](#)

[Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora](#)

[Tablas salariales Sector Empresas Enseñanza privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos](#)

[Convenio Colectivo Sector Centros Educación Universitaria e Investigación](#)

[Convenio Colectivo Sector Comercio minorista de Droguerías y Perfumerías](#)

[Convenio colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos.](#)

[Convenio Colectivo Sector del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas](#)

[Convenio Colectivo del Sector de la Banca](#)

[Convenio Colectivo sector del Frio Industrial](#)



NOVEDADES EN CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO:

ANDALUCÍA

[Convenio Colectivo Corporación de Medios de Andalucía, SA](#)

[Convenio Colectivo Sector Aparcamientos y Garajes de Andalucía](#)

[Refrescos Envasados del Sur, SLU \(Rendelsur\) Andalucía Oriental](#)

[Convenio Colectivo Sector de Ayuda a Domicilio en Andalucía modificación artículos 58 y 59](#)

[Convenio Colectivo Grupo Vecttor](#)

CANARIAS

[Convenio Colectivo CMD Aeropuertos Canarias,](#)

[Convenio Colectivo Activa Trabajo Canarias ETT 2024-2027](#)

[Convenio Colectivo Canarias Airlines, Compañía de Aviación, SLU 2024-2026](#)

[Convenio Colectivo Electrimega, SLU 2024-2028](#)

[Convenio Colectivo Televisión Pública de Canarias, SA](#)

[Convenio Colectivo Ecología Canaria, SA \(ECANSA\)](#)

[Convenio Colectivo Petróleos de Canarias, SA \(PETROCAN\)](#)

[Convenio Colectivo Tirma, SA](#)

[Convenio Colectivo Bimbo Donuts Canarias, SL](#)

[Prorroga Convenio Colectivo Binter Canarias, SA](#)

[Convenio Colectivo Canary Fly \(personal de tierra, tripulantes técnicos pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros\)](#)

MURCIA

[Convenio Colectivo Mix Pak System, SL](#)

[Acuerdo Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas \(Acuerdo Mixto Funcionarios y Personal Laboral\).](#)

[Convenio colectivo Excmo. Ayuntamiento de Jumilla \(personal funcionario y laboral\)](#)

[Modificación Convenio Colectivo Excmo. Ayuntamiento de Los Alcázares \(empleados públicos\)](#)

[Convenio colectivo Sector Transporte de viajeros](#)

[Calendario laboral 2025 Convenio Sector de la Madera](#)

[Convenio Colectivo Capel Vinos, SA](#)

[Convenio Colectivo Sector de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro \(antes Cine Exhibición\)](#)

[Calendario Laboral 2025 Sector de la construcción](#)

[Calendario laboral 2025 Sector de Derivados del Cemento](#)

[Tabla Salarial sector de Oficinas y despachos](#)



NOVEDADES EN CONVENIOS COLECTIVOS

ALMERIA

[CONVENIO COLECTIVO FCC Medio Ambiente, SA \(recogida de r.s.u. de la ciudad de Almería\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Diputación Provincial de Almería \(personal laboral y personal funcionario\) 2023-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO Sociedad Agraria de Transformación Campo de Nijar n.º 2130](#)

[CONVENIO COLECTIVO Indalim, SL 2024-2028](#)

[CONVENIO COLECTIVO Lirola, INGENIERIA Y OBRAS SL](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Rioja \(personal laboral\) 2024-2027](#)

[CONVENIO COLECTIVO SECTOR DEL CAMPO PROVINCIA ALMERIA 2024-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Almería \(personal laboral\) 2024-2027](#)

CADIZ

[CONVENIO COLECTIVO Limpieza y Mantenimiento de las Playas de Algeciras 2024-2025](#)

[CONVENIO COLECTIVO Corporación Municipal de Jerez, SA \(mantenimiento del alumbrado público municipal\) 2024-2027](#)

[CONVENIO COLECTIVO Cádiz 2000 \(limpieza, conservación y mantenimiento de equipamientos e infraestructuras en las playas de Cádiz\) 2024](#)

[Acuerdo Regulador Condiciones de trabajo Consorcio de Bomberos de Cádiz \(personal funcionario\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Urbaser, SA \(limpieza general y retirada de residuos del Puerto de la Bahía de Cádiz\) 2024-2027](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de los Gazules \(personal funcionario\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Acerinox Europa, SAU 2024-2027](#)

[CONVENIO COLECTIVO OHL Servicios Ingesan, SA](#)

[CONVENIO COLECTIVO Novo Sancti Petri, SA 2022-2024](#)

[CONVENIO COLECTIVO COMUNIDADES DE REGANTES 2024-2025](#)

[CONVENIO COLECTIVO Prezero España, SA \(limpieza pública de playa y recogida selectiva de San Fernando\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Unión de Negocios de Cádiz, SL](#)

[CONVENIO COLECTIVO Centro de Iniciativas Juveniles Box](#)

[CONVENIO COLECTIVO GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A](#)

[CONVENIO COLECTIVO Depósito Aduanero y Logístico Sur de Europa, SL](#)

[CONVENIO COLECTIVO ELA Guadalcín 2024-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Chipiona \(personal laboral y personal funcionario\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO UTE Valoriza Servicios Medioambientales – Cointer \(saneamiento urbano de la ciudad de Cádiz\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO APM Terminals 2024-2027](#)

CORDOBA

[CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CORDOBA](#)

[CONVENIO PROVINCIAL SECTOR HOSTELERÍA DE CORDOBA](#)

[CONVENIO COLECTIVO Epremasa](#)

[CONVENIO COLECTIVO SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO](#)

[CONVENIO COLECTIVO Urbaser, SA y Muser Prode, SL \(limpieza viaria y zonas ajardinadas de Baena y Alhendín\)](#)

[Revisión Salarial para los años 2023-2024 UTE Muser Prode, SL -Fundación Amas Empleo \(servicio de limpieza de zonas verdes del municipio de Córdoba\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Cunext Copper Industries, SL – antes Atlantic Copper, SA– \(centro de Córdoba\) 2024-2025](#)

[ACUERDO CONDICIONES LABORALES Fresenius Medical Care Services Andalucía, SA 2023-2024](#)

[CONVENIO COLECTIVO Pescados La Carihuela, SL 2024-2027](#)

[SECTOR DEL METAL Corrección de Errores calendario laboral](#)

NOVEDADES EN CONVENIOS COLECTIVOS

GRANADA

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Gójar \(personal laboral\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Illora \(personal laboral\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Lial Drinks, SL 2024-2027](#)

[CONVENIO COLECTIVO Industrias Espadafor, SA 2024-2027](#)

[CALENDARIO LABORAL 2025 Fábrica de Municiones de Granada, SLU](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Guadix \(personal laboral\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Thielmann Portinox Spain, SA 2024-2027](#)

[ACUERDO REGULADOR CONDICIONES TRABAJO Excmo. Ayuntamiento de Benalua de las Villas \(personal funcionario\)](#)

[CALENDARIO LABORAL 2025 SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO](#)

[TABLAS SALARIALES SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO](#)

[CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION DE GRANADA](#)

[CALENDARIO LABORAL PARA 2025 Sector de la Industria siderometalúrgica](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Alhendín \(personal laboral\)](#)

[REVISION SALARIAL Prezero España, SAU \(antes Cespa, SA\)](#)

[CALENDARIO LABORAL PARA 2025 SECTOR CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS](#)

[CONVENIO COLECTIVO Subcontrataciones Pyltin, SL 2024-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO DE EXCELENCIA EN INVESTIGACIÓN DE MEDICAMENTOS INNOVADORES EN ANDALUCÍA - FUNDACION MEDINA](#)

[MODIFICACION CONVENIO COLECTIVO LACTALIS PULEVA GRANADA](#)

[TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025 DEL SECTOR DE](#)

[INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA](#)

[CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION PUBLICA ANDALUZA PARQUE TECNOLOGICO DE CIENCIAS DE LA SALUD DE GRANADA](#)

[CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA](#)

[TABLAS SALARIALES 2025 SEVEN PLAST ECO S.L](#)

HUELVA

[CONVENIO COLECTIVO Atlantic Copper, SLU 2023-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO Entidad Local Autónoma de Tharsis 2024-2028](#)

[CONVENIO COLECTIVO UTE Prezero España, SA- Prezero Gestión de Residuos, SA \(centro de tratamiento de r.s.u. de Tharsis\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Diputación Provincial de Huelva \(empleados públicos\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE LAS INDUSTRIAS VINICOLAS](#)

[CONVENIO COLECTIVO Fundación Rio Tinto 2024-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO Audeca, SLU \(limpieza viaria y playas de Ayamonte\)](#)

JAÉN

[CONVENIO COLECTIVO SECTOR HOSTELERIA JAEN](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de Fuensanta de Martos \(personal laboral\)](#)

[REVISION SALARIAL SECTOR ACTIVIDADES AGROPECUARIAS](#)

[CONVENIO COLECTIVO TK Elevadores España, SLU 2024-2027](#)

[CONVENIO COLECTIVO Excmo. Ayuntamiento de La Guardia \(personal laboral\)](#)

[CONVENIO COLECTIVO Úrsula Consulting, SLU 2024-2029](#)

[CONVENIO COLECTIVO Sociedad Mixta del Agua Jaén, SA](#)

NOVEDADES EN CONVENIOS COLECTIVOS

MÁLAGA

[CONVENIO COLECTIVO SECTOR FABRICACION Y VENTA DE PAN](#)

[TABLAS SALARIALES 2024 AUTOBUSES PACO PEPE](#)

[TABLAS SALARIALES 2024 Autocares Sierra de las Nieves sl](#)

[CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE MALAGA](#)

[CONVENIO COLECTIVO UTE Relima 2023-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO Radio y Tv. Marbella 2024-2027](#)

[CONVENIO COLECTIVO Málaga Aerospace, Defense and Electronics Systems, SA \(MADES, SA\) 2023-2026](#)

[CALENDARIO LABORAL 2025 SECTOR DE LA AUTOMOCION DE MALAGA](#)

[ACUERDO REGULADOR CONDICIONES DE TRABAJO Excmo. Ayuntamiento de Molina \(personal funcionario\)](#)

[TABLAS SALARIALES CONVENIO TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA](#)

[TABLAS SALARIALES SECTOR DE LA CONSTRUCCION DE MALAGA](#)

[CONVENIO COLECTIVO PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO AGRARIO](#)

SEVILLA

[CONVENIO COLECTIVO Orquesta de Sevilla, SA](#)

[CONVENIO COLECTIVO SECTOR INDUSTRIA SIDERO-METALURGICA 2024-2026](#)

[CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE FABRICACION Y VENTA DE MANTECADOS, POLVORONES, ROSCOS Y DEMAS PRODUCTOS 2024-2028](#)

[CONVENIO COLECTIVO Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, SA \(Emasesa\)](#)

[CALENDARIO LABORAL 2025 SECTOR INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA](#)

[CONVENIO COLECTIVO Vidriería Rovira, SLU \(Alcalá de Guadaira\) 2024-2026](#)

[MODIFICACION Artículo 23 Convenio Colectivo Ayuntamiento de Sevilla \(personal laboral\)](#)

[MODIFICACION Artículo 34 Convenio Colectivo Ayuntamiento de Sevilla \(personal laboral\)](#)

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

[Convenio Colectivo Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de las Palmas](#)

[Convenio Colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. \(Ingenio\)](#)

[Convenio Colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. \(Las Palmas de Gran Canaria\)](#)

[Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad Intermunicipal de SURESTE DE GRAN CANARIA](#)

[Convenio Colectivo Sector lavanderías Industriales de la provincia de Las Palmas.](#)

[Convenio Colectivo Transportes Antonio Díaz Hernández, SL 2023-2027](#)

[Convenio Colectivo General de Servicios ITV S.A](#)

[Convenio Colectivo FCC Medio Ambiente, SAU \(término municipal de Gran Canaria\)](#)

[Convenio Colectivo Excmo. Ayuntamiento de Agaete \(p. laboral\)](#)

[Modificación Convenio colectivo Excmo. Ayuntamiento de la Villa de Ingenio \(personal laboral\)](#)

[Calendario laboral sector de la Construcción 2025](#)

SANTA CRUZ DE TENERIFE

[Revisión Salarial Sector del Comercio del Mueble](#)

[Convenio Colectivo Consorcio de Servicios de la Palma](#)

[Convenio Colectivo Select Service Partner, SAU](#)

[Convenio Colectivo de Comercio de Automóviles, Accesorios y Recambios de la provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2020-2024](#)

[Convenio Colectivo Cooperativa Farmacéutica de Tenerife \(COFARTE\) 2024-2025](#)

[Convenio Colectivo Valoriza Servicios Medioambientales, SA \(municipio de Arona\)](#)

[Revisión Salarial 2024 Sector de la Construcción y Obras Públicas de Santa Cruz de Tenerife](#)

[Revisión salarial para el año 2024 del Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Bazares de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife](#)

[Revisión Salarial Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, SAU](#)

[Convenio Colectivo Realserv \(empresa pública de servicios del ayuntamiento de Los Realejos\)](#)

[Convenio Colectivo del personal laboral de la entidad Ayuntamiento de La Matanza de Acentejo](#)

NOVEDADES EN LEGISLACIÓN LABORAL

[Real Decreto 1086/2024, de 22 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo](#)

[Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas](#)

[Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025](#)

[Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa](#)

[Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos \(DANA\) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024](#)

[Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#)

[Orden PJC/1222/2024, de 6 de noviembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de noviembre de 2024, por el que se declara «Zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» el territorio damnificado como consecuencia de la Depresión Aislada en Niveles Altos \(DANA\) que ha afectado a amplias zonas de la Península y Baleares entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024](#)

[Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal](#)

[Resolución de 12 de noviembre de 2024, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, para garantizar la continuidad del abono del subsidio por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las personas mutualistas afectadas por la DANA](#)

[Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo](#)

[Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.](#)

[Resolución de 21 de noviembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen determinadas medidas](#)

[en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2025.](#)

[Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social.](#)

[Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.](#)

[Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024](#)

[Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor.](#)

[Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025.](#)

[Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.](#)

[Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025.](#)

[Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social.](#)

[Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.](#)

IMAGINE

