

REDacción digital

Mayo, 2026

CCOO somos la **VANGUARDIA** de una sociedad que necesita **CERTEZAS** y espacios de **SEGURIDAD**

El sindicato ha cerrado un amplio ciclo de asambleas y movilizaciones en las principales ciudades del país, con el activo sindical, y de alianzas estratégicas con los movimientos sociales, bajo el lema "De las respuestas a la acción", en las que se ha incidido sobre tres elementos clave: la mejora de los salarios, el derecho a la vivienda y la reducción del tiempo de trabajo.

Un amplio proceso participativo que ha recorrido en los últimos meses las 17 comunidades autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, culminando tras las masivas movilizaciones del 1º de Mayo, que ha supuesto un importante paso en la consolidación de la agenda sindical, en un año clave para la clase trabajadora.

Imágenes
en un CLIC



PAG. 2

EDITORIAL

PAG. 4

BORRADOR DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y CONDICIONES METEOROLÓGICAS ADVERSAS

REFLEXIONES SOBRE LIDERAZGO FEMENINO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SINDICALISMO

PAG. 5

ACTIVIDADES

PAG. 10

DERECHO DE HUELGA A LA LUZ DEL CONVENIO 87 DE LA OIT

PAG. 12

ENTRE LIBROS GALLETERAS

Edita: Secretaría de ASyTE

Realiza: Secretaría de Comunicación

INSCRÍBETE AQUÍ



EDITORIAL

EL CONVENIO COLECTIVO, espacio de certeza y seguridad para nuestra gente

JAVIER PACHECO.

Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas



En un contexto de incertidumbres, aumento de las desigualdades y ofensiva reaccionaria, CCOO reivindicamos el convenio colectivo como un espacio de certeza, seguridad y avance democrático para la clase trabajadora. Nuestra agenda sindical, que sale reforzada tras el ciclo de asambleas y movilizaciones celebradas por el sindicato en todo el país, sitúa la negociación colectiva en el centro de la acción sindical como herramienta para la mejora de las condiciones materiales de vida, el fortalecimiento de la negociación colectiva y la defensa de derechos laborales y sociales capaces de garantizar un reparto más justo de la riqueza.

Entre las propuestas sindicales destacan el Pacto de Estado por la Emergencia Climática; la propuesta de renovación del VI AENC; la Propuesta Sindical Unitaria, articulada en torno a cuatro ejes propositivos —vivienda, despido, contrato a tiempo parcial y ley del diálogo social y la negociación colectiva—; así como los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social, entre ellos el registro horario, la transposición de la Directiva sobre el SMI y la actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta AGENDA SINDICAL refuerza el carácter autónomo del sindicato para seguir construyendo un marco de reformas estructurales que mejoren las condiciones del mundo del trabajo y, sobre todo, para progresar en el avance de las condiciones materiales de la clase trabajadora potenciando los convenios colectivos.

En ella se lee perfectamente el diagnóstico de la compleja situación que vivimos y se definen las prioridades sindicales como una estrategia para contrarrestar la ofensiva del caos en la que nos quieren inmersos, en un momento donde la economía y el empleo crecen como nunca, pretendiendo despistarnos para que este crecimiento no se reparta justamente y permita continuar con la acumulación de riqueza entre unos pocos.

En este ciclo de movilización del activo del sindicato somos muy conscientes de que la capacidad de propuesta es condición necesaria pero no suficiente para transformar la realidad en la que viven millones de personas en este país, que sufren un estancamiento de su poder adquisitivo y perciben que sus incrementos salariales están siendo reducidos o eliminados por el aumento del precio de la vivienda y el deterioro de los servicios públicos como salud, educación y cuidados.



FRENTE A LA OFENSIVA REACCIONARIA, MÁS ORGANIZACIÓN Y MÁS DERECHOS

Por eso hemos impulsado una estrategia de movilización sostenida, con el protagonismo del conflicto en el ámbito del convenio colectivo que impregne a la clase trabajadora de un carácter combativo, reivindicativo y de ofensiva sindical, para evitar la caída en la resignación, la frustración y el miedo.

Un estado emocional que inculca ciertas iniciativas reaccionarias que cuentan con todo un aparato político, económico y mediático, y que debe ser combatido por el movimiento sindical que lidera CCOO.

Es el testigo de responsabilidad que la historia nos encomienda a las personas que conformamos el proyecto más genuino de lucha por los derechos de nuestra clase, el proyecto de las Comisiones Obreras.

Somos la vanguardia de una sociedad que necesita certezas y espacios de seguridad, y podemos ofrecerlas garantizando las condiciones materiales de vida suficientes para los millones de personas que dependemos del empleo para vivir.

Hagamos de los convenios colectivos los espacios de certeza y seguridad que empoderen a la clase trabajadora para combatir las ofensivas reaccionarias y fascistas.



Seamos CCOO la vanguardia de esta lucha, cojamos el testigo y asumamos nuestra cuota de responsabilidad con la historia.

■ EN PRIMER PLANO

Borrador de Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos (FMA)

CCOO ha elaborado un borrador de **Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos (FMA)**, con el objetivo de orientar la negociación colectiva sectorial y reforzar la protección de las personas trabajadoras y de las empresas ante el aumento de los episodios climáticos extremos. El documento ha sido impulsado conjuntamente por las Secretarías Confederales de Salud Laboral y Medio Ambiente, y de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, con la participación del grupo de responsables de Negociación Colectiva de las federaciones estatales.



El Protocolo está orientado a reducir la vulnerabilidad de las personas trabajadoras y de las empresas frente a los impactos de fenómenos climáticos extremos, cada vez más frecuentes e intensos, por lo que constituye un instrumento esencial de adaptación al reforzar la capacidad de prevención, respuesta y recuperación. Este borrador pretende orientar la negociación de los convenios sectoriales para que cumplan con la obligación de negociar estos protocolos según el art. 85.1 del ET, y para que desde el ámbito sectorial se marquen los mínimos que después se desarrollarán en el seno de los acuerdos o convenios de empresa, todo ello a falta del correspondiente desarrollo reglamentario pendiente por parte del Gobierno.

Para su elaboración se han tenido en cuenta todos los protocolos pactados en los convenios sectoriales de 2025, algunos convenios de empresa, así como otros documentos de referencia en la materia, y se abrió un periodo de aportaciones hasta el 26 de mayo, compartiendo el borrador con los plenarios de Salud Laboral y Medio Ambiente, y de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, para consensuar su contenido, como punto de partida para las plataformas reivindicativas de CCOO.

Puedes acceder **AQUÍ** al *Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos (FMA)*

Mari Cruz Vicente**Reflexiones sobre liderazgo femenino, negociación colectiva y sindicalismo**

Ofrecemos la segunda entrega de la conversación mantenida entre **Mari Cruz Vicente** (CCOO) y **Cristina Antoñanzas** (UGT), en una entrevista conducida por **M. Luisa Molero Marañón**, coordinadora del grupo de investigación consolidado *“Ser Mujer y Trabajo”* de la Universidad Rey Juan Carlos, a estas dos mujeres referentes del ámbito sindical, que han desempeñado un papel clave en la representación y defensa de los derechos de las mujeres en los sindicatos. En este encuentro se ofrece una valiosa reflexión sobre la evolución del papel de las mujeres en el ámbito sindical y su presencia y protagonismo en aspectos vinculados a la negociación colectiva y el diálogo social.



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
¿LAS MUJERES NEGOCIAN
CONVENIOS?**



**NUEVA DIMENSIÓN
DE LA IGUALDAD:
PLANES DE IGUALDAD,
DÍALOGO SOCIAL
(V AENC) Y CONTENIDOS**



ACTIVIDAD

GRUPOS DE TRABAJO • JORNADAS • CURSOS

Abril 2026

15. Se presentó al plenario el **Balance de la Negociación Colectiva 2025** que, como otros años, consta de un primer bloque, elaborado a partir de los datos oficiales del Ministerio de Trabajo y dedicado a la evolución de los convenios colectivos desde una perspectiva cuantitativa. A continuación, en un segundo bloque de carácter cualitativo, se analizan los principales contenidos de los convenios colectivos sectoriales firmados en 2025.

1

Bloque de análisis cuantitativo.

Según los datos oficiales, **se firmaron en 2025 algo más de mil convenios colectivos, que afectaron a casi 2,8 millones de personas trabajadoras**. La mayoría son convenios de empresa, aunque los convenios sectoriales continúan siendo los de más impacto debido a su mayor y más amplia cobertura.

El incremento salarial medio pactado en 2025 fue del 3,53%, por encima del IPC, que cerró en el 2,8%. Esto significa que, después de años de fuerte inflación en los que se perdió poder adquisitivo, en 2025 los salarios recuperaron parte del terreno perdido.

Además, **destaca el efecto positivo del V AENC**, que ayudó a impulsar **subidas salariales superiores al 4%** en muchos convenios nuevos. También se ha analizado la **presencia de cláusulas de garantía salarial**, como mecanismos que permiten revisar y corregir los salarios si la inflación sube más de lo previsto, y evitar que se pierda poder adquisitivo. En 2025 estas cláusulas fueron **incorporadas por más del 20% de los convenios**, dando cobertura a cerca de un tercio de las personas trabajadoras afectadas.

NC



Respecto a la jornada laboral la media sigue alrededor de las 38 horas semanales, lo que demuestra las dificultades para avanzar en la reducción del tiempo de trabajo. Un año más destaca la **altísima cobertura de la negociación colectiva**, donde más del 92% de las relaciones laborales están cubiertas por un convenio.

Por su parte, **la regulación del teletrabajo sigue creciendo**: en 2025 el 20,6% de los convenios registrados incluían cláusulas específicas sobre teletrabajo o trabajo a distancia, el porcentaje más alto desde que empezó a medirse esta materia. Este crecimiento ha sido progresivo desde 2019, donde apenas el 4,7% de los convenios regulaban el teletrabajo, hasta superar ya uno de cada cinco convenios en 2025, no sólo de empresa, sino que los convenios sectoriales están incorporando cada vez más cláusulas sobre esta materia.

2

Bloque de análisis cualitativo

Se aborda el **contenido real de los convenios colectivos sectoriales** registrados en 2025, a través de la revisión detallada de 310 convenios, que afectan a más de 3,7 millones de personas trabajadoras.

Analizamos de nuevo el **salario** y las **cláusulas de garantía salarial**, donde se destaca (como se ha explicitado en el apartado anterior) que más de la mitad de los convenios analizados en el balance las incorpora, cubriendo a más del 60% de las personas afectadas. Estas cláusulas no aparecen por igual en todos los sectores: mientras la industria sigue siendo el ámbito donde más se utilizan, con porcentajes muy altos de protección salarial, otros sectores como enseñanza, sanidad o determinados servicios refieren una menor presencia de estos mecanismos de revisión automática. Asimismo, se observa que los convenios plurianuales, especialmente los de dos a cuatro años, son los que más recurren a estas garantías, previsiblemente por la mayor previsión de protección de los salarios frente a posibles cambios futuros del IPC.

Otro aspecto importante que mantenemos en el balance es el análisis de la **contratación laboral tras la reforma laboral de 2021**. El informe se detiene con especial atención en dos modalidades que siguen generando muchos problemas de estabilidad y previsibilidad: el contrato fijo discontinuo y el contrato a tiempo parcial. Aunque la reforma redujo la temporalidad formal, se advierte que todavía existen situaciones de baja intensidad laboral, incertidumbre sobre los llamamientos o abusos relacionados con las horas complementarias.

NC



Por eso se destaca cómo algunos convenios intentan introducir reglas más claras sobre calendarios, llamamientos, jornadas mínimas o compensaciones económicas. **La digitalización** ocupa también un espacio importante. El informe analiza cómo **empiezan a aparecer cláusulas relacionadas con inteligencia artificial y algoritmos**. Aunque todavía son pocas, ya existen regulaciones sobre transparencia algorítmica, control sindical de sistemas automatizados o limitaciones al uso empresarial de herramientas digitales para vigilar y organizar el trabajo, lo cual refleja que la negociación colectiva empieza a entrar en debates que hace pocos años apenas existían. El balance incluye análisis sobre materias novedosas, como las relacionadas con la transición ecológica. **Los fenómenos climáticos extremos**, olas de calor o emergencias meteorológicas, están obligando a incorporar nuevas medidas en los convenios y **empiezan a aparecer protocolos** frente a catástrofes climáticas, permisos específicos y mecanismos de protección de la salud laboral cuando las condiciones ambientales ponen en riesgo a las plantillas. Aunque todavía es un ámbito poco desarrollado, el documento lo considera **uno de los grandes retos de la negociación colectiva en los próximos años**.

Finalmente, el informe analiza cómo los convenios están incorporando **medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI** en las empresas, tras la aprobación del Real Decreto 1026/2024. Se revisan protocolos, medidas formativas y mecanismos preventivos frente a conductas discriminatorias, y aunque el grado de desarrollo todavía es desigual, se aprecia un avance progresivo en la incorporación de estas materias.

En conjunto, este segundo capítulo transmite una idea clara: la negociación colectiva ya no se limita únicamente a salarios y jornadas. Cada vez aborda más cuestiones relacionadas con estabilidad laboral, digitalización, igualdad, salud laboral y transición ecológica. También pone de manifiesto que existen diferencias muy importantes entre sectores y territorios, tanto en la calidad de las regulaciones como en la capacidad sindical para introducir nuevas garantías laborales.

Si contemplamos los balances realizados en años precedentes, se han analizado un total de 1.240 convenios sectoriales, la práctica totalidad de los registrados desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021. **El objetivo sigue siendo ofrecer información contrastada que sirva de ayuda al activo sindical en una de sus tareas más fundamentales: la defensa activa y la construcción efectiva de derechos para la clase trabajadora.**



27/28. Se celebró en Sofía, Bulgaria, el **Seminario sobre Transición Justa en Europa Central y Oriental**, organizado en el marco del proyecto de la CES sobre Transición Justa financiado por la UE. Es el primer seminario que se realiza y ha reunido a los sindicatos de Bulgaria, Rumania, Croacia, Eslovenia y Hungría.

El seminario tenía como finalidad identificar soluciones y planes de acción que los sindicatos puedan aplicar a escala nacional. Comprender de manera concreta qué medidas pueden implementarse y cómo se han superado determinados obstáculos, incluso en contextos políticos diferentes.

La Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas hizo una valoración de la Estrategia de Transición Justa en España, así como los Acuerdos de diálogo social tripartito y los convenios de transición justa que contiene. Se destacó que si bien es pronto para ver si los acuerdos y convenios dan los resultados esperados de generar alternativas reales de economía verde para estos territorios, el éxito o el fracaso dependen en gran medida de las características propias de los territorios.

Por último, se hizo hincapié en la necesidad de ampliar los espacios de diálogo social para el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de estos procesos, con el fin de desarrollar modelos que puedan servir de guía para futuras transiciones, garantizando la necesaria anticipación al cambio.



Mayo 2026

7. Dentro de la jornada sobre **“Desigualdades de género y clase: trabajo decente con perspectiva de género”**, celebrada en Albacete, nuestra compañera Azahara Merino participó en la mesa de diálogo formativo **“Transiciones en disputa: retos para el trabajo decente de las mujeres”**.

Entre otros asuntos, se abordó la necesidad de impulsar una transición ecológica justa en un contexto marcado por la crisis climática, la competencia por los recursos y las tensiones geopolíticas. Asimismo, se reflexionó



sobre cómo avanzar hacia un modelo económico y social sostenible que incorpore de forma transversal la perspectiva de género, pues sin ella existe el riesgo de que las fuerzas regresivas capitalicen el malestar social y ambiental.

Si bien la transición hacia una economía baja en carbono implica transformaciones laborales y pérdidas de empleo en sectores contaminantes, también genera nuevas oportunidades vinculadas a los llamados “empleos verdes”. Sin embargo, según datos estadísticos citados por el MITECO (2019-2023), se observa una importante brecha de género en la economía verde, donde las mujeres representan únicamente alrededor del 14 % del empleo. Esta infrarrepresentación es aún mayor en zonas rurales, entre personas de mayor edad y en colectivos con menor nivel educativo.

Entre las causas de esta desigualdad destacan la segregación laboral en sectores tradicionalmente masculinizados, la escasa presencia de mujeres en disciplinas STEM, la sobrecarga de los cuidados no remunerados, la discriminación en la contratación, la brecha salarial y las dificultades de acceso a puestos de liderazgo. Frente a esta realidad, se puso en valor el papel del sindicalismo y de la negociación colectiva como herramientas fundamentales para garantizar una transición justa con perspectiva de género. Entre las medidas planteadas se encuentran el impulso de la formación y recualificación profesional, el fortalecimiento de las políticas de protección social, la promoción de la igualdad de oportunidades y de la contratación no discriminatoria, así como el desarrollo de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el sector verde.

14. Como parte de los grupos de trabajo sectoriales sobre las **transiciones ecológica, digital y demográfica**, destinados a configurar un posicionamiento sindical consensuado sobre cada materia, se celebró la sesión correspondiente a la industria extractiva y su papel en la transición ecológica, donde el subdirector Adjunto de Minas de la Secretaría de Estado de Energía, Ismael Guarner, abordó la ponencia ‘Las materias primas minerales en la transición energética: marco político y retos actuales’.



DERECHO DE HUELGA

a la luz del Convenio 87 OIT

La huelga constituye una herramienta fundamental para defender los intereses y derechos de las personas trabajadoras

El dictamen consultivo de la Corte Internacional de Justicia sobre el Convenio nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo marca un hito histórico, al reconocer de forma clara que **el derecho de huelga está protegido por la libertad sindical.**

El dictamen supone una victoria muy importante para el movimiento sindical internacional.

El dictamen consultivo de la Corte Internacional de Justicia (CIJ) sobre el Convenio nº 87 de la OIT es una decisión histórica porque de una vez por todas, aclara una discusión que llevaba más de treinta años enfrentando a sindicatos y organizaciones empresariales dentro de la OIT: si el derecho de huelga está o no protegido por el Convenio sobre libertad sindical. La respuesta de la Corte ha sido clara y cierra, al menos jurídicamente, esta discusión: el derecho de huelga está protegido por el Convenio nº 87 de la OIT.



Una disputa histórica

El conflicto venía de lejos pues desde hace años, los sindicatos y los órganos de control de la OIT defendían que la huelga forma parte esencial de la libertad sindical. En cambio, los representantes empresariales cuestionaban esa interpretación porque el Convenio 87 no menciona expresamente la palabra “huelga”.

Esta disputa se volvió especialmente grave desde 2012, cuando llegó a bloquear el funcionamiento normal de algunos mecanismos de control de la OIT, por lo que el Consejo de Administración de la OIT decidió pedir a la CIJ un dictamen consultivo para resolverlo.

La Corte confirmó que tenía competencia para responder y rechazó el argumento de que debía dejar el asunto dentro de la negociación tripartita de la OIT, explicando que precisamente el propio sistema de la OIT prevé acudir a la Corte cuando existen desacuerdos sobre la interpretación de los convenios.

El derecho de huelga como garantía esencial de la acción sindical

A continuación, la CIJ reconoció que aunque el Convenio nº 87 no habla expresamente de huelga, no significa que la excluya: la huelga es una herramienta fundamental para que los sindicatos puedan actuar y proteger el derecho de las personas trabajadoras a organizar sus actividades y defender sus intereses, por lo que concluye que el derecho de huelga entra dentro de la protección general de la libertad sindical.

Otro punto importante es la importancia que la Corte concede a los órganos de control de la OIT, como la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical. Durante décadas, estos órganos han sostenido que el derecho de huelga está protegido por el Convenio 87 de la OIT.

Aunque la Corte reconoció que no había unanimidad absoluta entre todos los Estados, sí observó que existe un amplio reconocimiento internacional de esta interpretación.

En términos políticos y sindicales, la conclusión más importante del dictamen es muy contundente: el derecho de huelga sí está protegido por el Convenio nº 87 de la OIT y la huelga forma parte de la libertad sindical reconocida internacionalmente por lo que supone una victoria muy importante para el movimiento sindical internacional.

Sin embargo, se aclara que no se definen exactamente los límites concretos de ese derecho, ni las condiciones específicas para ejercerlo, y no resuelve cuestiones sobre servicios mínimos, restricciones en sectores estratégicos o regulación nacional de las huelgas.

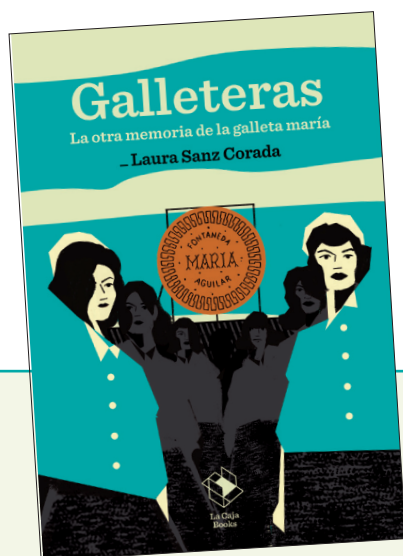


HUELGA NO ES DELITO

■ ENTRE LIBROS

Galleteras

La otra memoria de las galletas maría



Esta obra, escrita por Laura Corada, es un ejercicio memorístico de antropología social en el que, a través de relatos fragmentados, recetas, artículos de diarios locales, anuncios y testimonios, rescata las vivencias de las trabajadoras de la fábrica Fontaneda, veinte años después de su cierre.

En ella se pretende contestar a la pregunta de ¿cómo puede una fábrica dejar una huella tan profunda en la tierra y, al mismo tiempo, caer en el olvido?

Una historia de trabajo, lucha y dignidad

El subtítulo de la obra: *“La otra memoria de la galleta maría”* puede servir para rendir homenaje a todas las **Marías**, las mujeres que dejaron su energía en la recolección y producción de producto a través de la cadena de valor. De hecho, el eje de la narración se articula en torno al recuerdo de la madre de la autora, trabajadora de la fábrica durante más de veinte años y sus compañeras de trabajo.

Admiración y reconocimiento

Pero también es un homenaje, por extensión a todas las trabajadoras, con el deseo explícito de que se dé ese reconocimiento por parte de las jóvenes de hoy. Hecho que intuimos a partir de esa dedicatoria de: “a mi madre/ para mi hija” y las alusiones de admiración hacia aquellas mujeres que sin formación reglada empujaron los límites de lo posible.

Galleteras es un intento de hacer justicia poética de sororidad y devolver el reconocimiento co-



lectivo “a las que se sintieron solas en la lucha”. Pues el texto se describe cómo las operarias trabajaron desde muy jóvenes, se afiliaron a CCOO, hicieron huelgas y se encerraron en defensa de los puestos de trabajo ante despidos inminentes y fueron finalmente, las afiliadas a CCOO, despedidas.

Frente a la lucha de todo el pueblo de Aguilar de Campoo por defender la marca, cuando se trató

de defender a las personas, a sus trabajadoras, y los puestos de trabajo se quedaron solas

Se trata de un homenaje a las mujeres que sostuvieron la industria galletera desde el trabajo invisible y colectivo, se organizaron sindicalmente, participaron en huelgas y sufrieron despidos durante la reconversión industrial

El olor a vainilla y galleta como memoria colectiva

Pero esa "otra memoria" también puede ser la de los productos, su elaboración y la transformación de las condiciones de trabajo desde la autarquía a un mercado globalizado.

Una memoria que rescata lo aparentemente olvidado a través del olfato, porque Aguilar de Campoo, durante varias décadas, olió a vainilla y a galletas.

Pero eso fue entre los años sesenta y los noventa del siglo pasado, mucho tiempo después de finales del siglo XIX, cuando las nevadas que caían en los duros inviernos hacían rezar a su población campesina para que el trigo creciera en aquellas cosechas de secano y la galleta marinera (una pasta de cereales y agua en forma de pequeña torta plana, redonda, firme, seca y transportable) dejara paso a la galleta (fina, frágil y regular) degustada en los desayunos de las familias trabajadoras industriales. Todo ello, tras la apertura de los puertos comerciales que facilitó la entrada de productos más baratos y la llegada de las harinas castellanas, la mantequilla del norte y el azúcar a través del Canal de Castilla, y además se diera paso al modo de producción industrial fordista del trabajo en cadena.

La experiencia de las galleteras conecta la memoria íntima de una familia con la historia social de toda una comarca, mostrando cómo el trabajo de las mujeres, la mayoría de las veces invisibles, sostuvo durante décadas la economía local y contribuyó de forma decisiva al tejido industrial castellano

De la fábrica local a la lógica multinacional

Un olor a galleta que se fue perdiendo en los noventa, con la famosa *reestructuración* que supuso el despido de abundante mano de obra al cambiar la organización del trabajo y que la fábrica Fontaneda fuera vendida a Nabisco, dando paso a toda una amalgama de siglas de multinacionales. Se configura así una cadena de dependencias, donde los servicios de almacenaje, distribución y transporte se externalizaron.

Begoña Marugán.

Adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO



A large, green, stylized hand is shown holding a tall stack of houses. The houses are depicted as 3D blocks with red and white striped roofs and black window patterns. Some houses are scattered around the base of the stack, and small black silhouettes of people are shown struggling to move these house blocks. The background is a solid orange-red color.

LA VIVIENDA NOS CUESTA LA VIDA

Trabajamos para vivir
no para pagar

