

REDacción *digital*

Marzo, 2026

CCOO

EL SMI SE BLINDA FRENTE A LOS PLUSES

El nuevo **DECRETO DEL SMI** impide que los complementos salariales absorban las subidas

Como venimos tratando desde hace unos meses, el panorama respecto al sistema salarial actual está enmarcado en el proceso de tramitación del Real Decreto específico de trasposición de la normativa europea sobre salarios mínimos. Uno de los aspectos más significativos del decreto es que recoge la demanda sindical de limitación de la absorción y compensación de complementos salariales.

En la práctica, esto supone que determinados pluses —como los vinculados a la antigüedad, la peligrosidad o el desempeño— no podrán utilizarse para neutralizar las subidas del salario mínimo. Con ello se pretende corregir una disfunción histórica del sistema español, en la que los incrementos del SMI no siempre se traducían en mejoras reales de los ingresos de las personas trabajadoras, reforzando el carácter del SMI como un suelo salarial efectivo, para que opere como una referencia mínima real y no meramente formal.

Otro eje relevante es el fortalecimiento de la negociación colectiva, ya que incorpora medidas orientadas a mejorar el acceso a la información económica por parte de la representación de las personas trabajadoras, facilitando así una negociación más equilibrada y fundamentada.

PAG. 2

EDITORIAL

PAG. 5

PROPUESTA II ESTRATEGIA
EQUIDAD TERRITORIAL Y
RETO DEMOGRÁFICO

PAG. 6

ACTIVIDADES

PAG. 9

EN PRIMERA PERSONA

PAG. 10

PROYECTO DE LEY
INTEGRAL DE IMPULSO A
LA ECONOMÍA SOCIAL

PAG. 11

ENTRE LIBROS

Edita: Secretaría de ASyTE

Realiza: Secretaría de Comunicación

INSCRÍBETE AQUÍ



LA ACCIÓN SINDICAL PROTAGONISTA DE LA AGENDA SINDICAL DE CCOO

JAVIER PACHECO. Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas

El pasado mes de diciembre venció la vigencia del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), lo que significa que debemos renovar los criterios que enmarcan aspectos claves en los procesos de negociación de los convenios colectivos, como el salario, la jornada, la igualdad, la formación, la prevención de riesgos o las transiciones digital y ecológica, entre otros

Este año, además, debemos hacer frente a la situación socioeconómica, con los beneficios empresariales batiendo récords, el empleo creciendo de manera histórica, con una muy importante incorporación al mercado de trabajo de personas extranjeras, los precios básicos de la cesta de la compra por las nubes y la vivienda a precios inaccesibles para la mayoría de la clase trabajadora, lo que provoca un enorme reto para las condiciones de vida de millones de personas.

Los beneficios empresariales están en máximos y las condiciones de vida cada vez más difíciles para la clase trabajadora



Avances que refuerzan la negociación colectiva

Sin embargo, este periodo de negociación lo afrontamos desde bases más sólidas que en épocas anteriores. El crecimiento económico se ha consolidado gracias a un cambio de paradigma en las relaciones de trabajo, donde el contrato indefinido se ha convertido en el verdadero protagonista de las relaciones laborales.

En los últimos tres años hemos desarrollado de manera significativa los aspectos recogidos en el V AENC, que han mejorado las condiciones laborales de millones de personas y han reducido los efectos de desigualdad estructural que impusieron las políticas de la época del austericidio y en especial.

Hemos recuperado el valor del convenio colectivo en cientos de sectores y miles de empresas pues hemos conseguido importantes incrementos medios, por encima de la inflación

media, hemos incrementado el salario medio por encima del IPC y recuperado espacios de equilibrio en las relaciones laborales entre empresarios y empresarias y personas trabajadoras.

El convenio colectivo ha recuperado centralidad y ha permitido mejoras salariales por encima de la inflación



Retos pendientes

A pesar de ello, somos conscientes de que no podemos ser autocomplacientes, pues no basta para corregir suficientemente la pobreza laboral o para acabar con las desigualdades salariales.

No es suficiente para que los salarios medio-bajos ganen poder de compra, ni para acabar con los espacios de discriminación de género o de personas LGTBI+, o de personas migrantes en los lugares de trabajo, ni para erradicar la siniestralidad laboral que se lleva por delante la vida de tantas personas trabajadoras.

Ni tampoco es suficiente para reforzar los espacios de intervención sindical en los cambios que se están produciendo en nuestro modelo productivo por el impacto de las transiciones digital y ecológica.

Reforzar derechos

Por eso hemos construido una propuesta para renovar el AENC, donde buscamos reforzar el valor del convenio colectivo como instrumento útil y eficaz para el conjunto de la clase trabajadora, consolidando su cobertura por encima del 90% y, a su vez, aumentando el valor cualitativo de esta cobertura colectiva de derechos que consoliden un modelo laboral con mayor igualdad y mejor distribución de las rentas.

(Ver AQUÍ la propuesta para renovar el AENC)



El papel clave del sindicato

Si el convenio es un instrumento útil para la clase trabajadora, la herramienta para conseguirlo es el sindicato, el sindicato como sujeto activo en la reivindicación, la negociación, la movilización y el acuerdo.

Movilización en un contexto de incertidumbre

Debido al contexto de complejidad global e incertidumbre económica que nos envuelve, junto a la posición política del empresariado, el valor de la movilización adquiere un nuevo protagonismo.

El sindicato debe estar a la altura, no digo nada nuevo. Por eso, **debemos reforzar los procesos de participación**, (más de 10.000 personas participaron en la valoración de las propuestas para el AENC), junto a nuestro compromiso con las propuestas y las plataformas reivindicativas para aumentar la capacidad de movilización, destinando si es necesario recursos a los conflictos, y evidenciando que nuestra aportación a una sociedad más justa y equilibrada no renuncia a ningún escenario de presente y de futuro, incluida la movilización.

Este año, la negociación colectiva es protagonista y el papel del sindicato es crucial, cumplamos con nuestra responsabilidad y nuestro compromiso con la clase trabajadora



RD DE TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE SALARIOS MÍNIMOS

UN AVANCE RELEVANTE

CCOO valoramos el proyecto de RD de trasposición de la Directiva europea sobre salarios mínimos como un avance relevante en la mejora de los derechos laborales en España y en la adaptación del marco jurídico español a los estándares europeos. Una vez terminado el proceso de audiencia pública, sigue la tramitación interna para su aprobación posterior por el Consejo de Ministros.

Destacamos que el proyecto de RD contribuye a garantizar que las subidas del SMI tengan un impacto real en los salarios, limitando que las empresas puedan neutralizar estas subidas mediante mecanismos de compensación y absorción de complementos salariales. Este cambio responde a una reivindicación histórica del sindicato, que ha defendido la necesidad de evitar que en la práctica las subidas del SMI queden vacías de contenido. Asimismo, CCOO subraya que la norma refuerza el papel de la negociación colectiva en la determinación de los salarios.

La trasposición de la Directiva no solo fija un marco mínimo, sino que también impulsa la participación de los agentes sociales en la definición de condiciones laborales más justas, fortaleciendo así el diálogo social como pilar del modelo laboral. No obstante, insistimos en que esta medida debe entenderse como un paso dentro de un proceso más amplio de seguir incrementando el SMI, mejorar su aplicación efectiva y continuar reforzando la negociación colectiva para asegurar que los avances normativos se traduzcan en mejoras reales para la clase trabajadora.

■ EN PRIMER PLANO

Valoración de CCOO

PROPUESTA DE LA II ESTRATEGIA DE EQUIDAD TERRITORIAL Y RETO DEMOGRÁFICO EN ESPAÑA 2030

■ CCOO reconoce que la Estrategia supone un avance al adoptar una visión más integral y de Estado. Se aborda el equilibrio territorial como un elemento de justicia social y se incorpora el concepto de resiliencia territorial. El éxito dependerá de que las medidas se concreten en acciones reales que ataquen las causas estructurales de la desigualdad, especialmente mediante el refuerzo de los servicios públicos y la creación de empleo digno en zonas despobladas, y criticamos la falta de una memoria económica y la evaluación de políticas previas.



Subrayamos que el reto demográfico no es solo una cuestión de población, sino de desigualdades estructurales, e insistimos en garantizar el acceso equitativo a sanidad, educación y servicios sociales. Además, destacamos la importancia de un enfoque transversal que integre políticas públicas coordinadas entre distintos niveles.

Déficit de perspectiva de género

Uno de los principales déficits es la ausencia de una perspectiva de género sólida pues no se aborda adecuadamente la feminización del envejecimiento, la carga de los cuidados ni las desigualdades laborales que afectan a las mujeres, especialmente en el medio rural. También señalamos

la falta de medidas para frenar el éxodo de mujeres jóvenes y mejorar la conciliación y corresponsabilidad.

Ejes estratégicos

En cuanto al diseño de la Estrategia, desde CCOO valoramos los ejes como la adaptación climática, la conectividad territorial (modelo de “país de 30 minutos”) y el impulso al dinamismo económico, mediante la digitalización y la transición ecológica.

No obstante, se advierte de un exceso de optimismo tecnológico si no se resuelven problemas básicos como la cobertura digital o el acceso a la vivienda en zonas rurales.

Propuestas para la cohesión social y territorial

Entre nuestras propuestas, se enfatiza el papel del sector público para garantizar igualdad de oportunidades y cohesión social; se defiende el uso de fondos europeos junto con una reforma fiscal que asegure recursos sostenibles, así como diversificar la economía de zonas saturadas por el turismo, impulsar la industria sostenible y reforzar el sector primario.

Asimismo, planteamos fortalecer los servicios de cuidados con empleo digno, adaptar el sistema de dependencia al medio rural y aprovechar el envejecimiento como oportunidad económica.

Accede **AQUÍ** al documento con la valoración de CCOO

ACTIVIDAD

GRUPOS DE TRABAJO • JORNADAS • CURSOS

Febrero 2026

24 Grupo de participación de los trabajadores de ETUC. En la reunión de este grupo de trabajo se abordó, entre otros temas, el Omnibus digital, que es una técnica legislativa con iniciativa de la Comisión Europea, centrada en modificar el Reglamento de Inteligencia Artificial (AI Act) y cuyo objetivo es simplificar y facilitar su implementación, reduciendo cargas administrativas, y abordando las dificultades prácticas antes de la plena aplicación del Reglamento.

El desarrollo del Omnibus Digital se produce en un contexto marcado por la rápida transformación digital, la expansión del uso de la inteligencia artificial en el trabajo, y el aumento de presiones competitivas globales, especialmente con Estados Unidos y China. Al mismo tiempo, existe un debate político creciente sobre el equilibrio entre innovación y regulación, la protección de los derechos de los trabajadores, y el impacto de la automatización en el empleo y las condiciones laborales.

Entre los elementos principales de la propuesta se encuentran las aclaraciones sobre responsabilidades y obligaciones de los proveedores de sistemas de IA, los ajustes en procedimientos de evaluación de conformidad, y las modificaciones relacionadas con supervisión y gobernanza. También se incluyen medidas para mejorar la coordinación entre autoridades nacionales y europeas responsables de la supervisión.

La preocupación principal de ETUC es que la regulación digital y de la inteligencia artificial garantice plenamente los derechos laborales fundamentales y la protección social. Considera que es esencial asegurar la transparencia en los sistemas de IA utilizados en el lugar de trabajo y por ello las personas trabajadoras y sus representantes deben tener derecho a la infor-



mación, a la consulta y a la participación en decisiones relacionadas con los sistemas algorítmicos que afecten al trabajo. La simplificación regulatoria no debe debilitar la protección de las personas trabajadoras y, por ello, debe reforzarse la supervisión pública y el cumplimiento efectivo de las normas.

ETUC continuará supervisando el proceso legislativo, participando en el debate político, y defendiendo la inclusión de fuertes salvaguardas para los trabajadores a través del reforzamiento de los mecanismos de control y cumplimiento.

27 Reunión del Consejo Asesor sobre Economía Circular.

La Estrategia Española de Economía Circular. *España Circular 2030*, fue aprobada en junio de 2020, y el II Plan de economía circular se presentó en esta reunión. Se alinea con los objetivos de los dos planes de acción de economía circular de la Unión Europea, "Cerrar el círculo: un plan de acción de la UE para la economía circular" y "Un nuevo Plan de Acción de Economía Circular para una Europa más limpia y competitiva" de 2020, además de con el Pacto Verde Europeo y la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.



La Estrategia establece los siguientes objetivos para el año 2030:

- ❑ Reducir en un 30% el consumo nacional de materiales en relación con el PIB, tomando como año de referencia el 2010.
- ❑ Reducir la generación de residuos un 15% respecto de lo generado en 2010.
- ❑ Reducir la generación de residuos de alimentos en toda la cadena alimentaria: 50% de reducción per cápita a nivel de hogar y consumo minorista y un 20% en las cadenas de producción y suministro a partir del año 2020, contribuyendo así al ODS.
- ❑ Incrementar la reutilización y preparación para la reutilización hasta llegar al 10% de los residuos municipales generados.
- ❑ Reducir la emisión de gases de efecto invernadero por debajo de los 10 millones de toneladas de CO₂eq.
- ❑ Mejorar un 10% la eficiencia en el uso del agua.



CCOO consideramos que el impulso de la economía circular que como parte de la estrategia de transición ecológica tienen que acometer sectores y empresas, es fundamental para alcanzar un modelo productivo y de consumo más sostenible y bajo en carbono.

Es fundamental que participemos desde el principio en el diseño y aplicación de las políticas de transición, tratando de minimizar y compensar sus costes sobre las personas trabajadoras y colectivos vulnerables.

Marzo 2026

17 Jornada de estudio organizada por el Gabinete de Estudios Jurídicos CCOO y la Secretaría de Estudios y Discurso: **“Los retos de la inteligencia artificial en las relaciones laborales: empleo, organización del trabajo y garantías colectivas”**, celebrada en la sede del Consejo Económico y Social.

En su intervención, Javier Pacheco subrayó que la digitalización de los procesos productivos y la creciente implantación de sistemas algorítmicos en la organización del trabajo plantean nuevos retos para la protección de los derechos laborales, advirtiendo de que, si no se garantiza un acceso efectivo de la RLPT a la información sobre cómo se organiza el trabajo, existe el riesgo de que las decisiones automatizadas escapen a cualquier forma de control democrático.

Para ello, defendió el papel central de la negociación colectiva como herramienta fundamental para adaptar las condiciones de trabajo a estos cambios, señalando que los convenios colectivos deben ampliar su alcance para incorporar materias relacionadas con la inteligencia artificial y la gestión de datos y asegurar no se traduzca en una pérdida de derechos.

Inició en avanzar hacia un modelo que refuerce la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en la toma de decisiones dentro de las empresas. En este marco, puso el acento en la importancia de combatir la precariedad y garantizar empleos dignos, especialmente en sectores emergentes y en aquellos vinculados a plataformas digitales. Finalmente, destacó el papel del ámbito jurídico en la respuesta a estos desafíos, puesto que es imprescindible dotarse de instrumentos legales más eficaces para abordar los nuevos problemas derivados de estos procesos de transformación, fortaleciendo tanto la tutela judicial como el desarrollo de mecanismos de resolución extrajudicial que permitan dar respuestas ágiles y eficaces a los conflictos en el ámbito laboral.



■ EN PRIMERA PERSONA

Responsables de ACCIÓN SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA y TRANSICIONES ESTRATÉGICAS DE CCOO

Tras la celebración de los congresos en todas nuestras organizaciones, y como una forma de irnos conociendo, esta página la dedicamos a presentar brevemente a las personas responsables de las áreas de Acción Sindical, Negociación Colectiva y Transiciones Estratégicas que conforman nuestro plenario. Esta sección se irá completando en sucesivas ediciones del boletín.

**JESÚS CABRERA GONZÁLEZ**

Acción Sindical
SANIDAD Y SECTORES
SOCIOSANITARIOS
jcabrera@sanidad.ccoo.es

**ENRIQUE JIMENEZ GARCÍA**

Estrategias Sectoriales
ANDALUCÍA
emjimenez@andalucia.ccoo.es

**RAQUÉL MÁRQUEZ FERNÁNDEZ**

Negociación Colectiva
INDUSTRIA
rmarquez@industria.ccoo.es

**SERGIO LÓPEZ RIVERA**

Política Sectorial
HÁBITAT
slopez@habitat.ccoo.es

**FERNANDO GALÁN BERCEO**

Acción Sindical
UP. LA RIOJA
fgalan@rioja.ccoo.ess



■ ESPACIO JURÍDICO

**PROYECTO DE LEY INTEGRAL DE IMPULSO A LA ECONOMÍA SOCIAL:
EL RECONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES DE UN TEJIDO
ECONÓMICO CENTRADO EN LAS PERSONAS**

Esta iniciativa legislativa está destinada a modernizar y fortalecer el marco jurídico de la economía social, adaptándolo a los cambios económicos, sociales y tecnológicos recientes. El proyecto surge con el objetivo de reforzar un sector económico centrado en las personas, basado en principios de participación democrática, equidad y compromiso social.

La ley se estructura en tres grandes bloques: el primero modifica la ley de cooperativas con el objetivo de reforzar su identidad y su funcionamiento democrático. Entre las novedades destaca la incorporación explícita de los principios cooperativos internacionales, así como medidas para facilitar el uso de herramientas digitales en la gestión y participación de las personas socias. También se refuerzan los derechos de información y participación dentro de las cooperativas e incorpora la posibilidad de crear una Comisión de Igualdad dentro de las cooperativas.

El segundo bloque introduce una reforma integral de las empresas de inserción, entidades que trabajan con personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social, redefiniendo estas situaciones desde una perspectiva más inclusiva, evitando enfoques que puedan generar estigmatización. Además, se crea un contrato específico para facilitar la transición al empleo ordinario, con el objetivo de mejorar la integración laboral de estas personas.

El tercer bloque modifica la Ley de Economía Social para reforzar los principios que definen este modelo económico y ampliar el reconocimiento de nuevas formas organizativas. Entre ellas se incluyen las empresas sociales, un fenómeno creciente



La iniciativa pretende actualizar y fortalecer el sector de la economía social, reconociendo su papel en la construcción de un modelo económico más inclusivo, sostenible y centrado en las personas y además está basado en el diálogo con las organizaciones representativas del sector, con el objetivo de responder a sus necesidades reales.

en Europa que hasta ahora no estaba claramente reconocido en la normativa española. También se impulsa la creación de un catálogo estatal de entidades de economía social para mejorar su visibilidad y registro.

■ ENTRE LIBROS

NO HAY ATAJO

Organizar el poder sindical

Gracias al trabajo de investigadoras como Jane McAlevey, en su libro *No hay atajos*, ha comenzado a aflorar una historia del sindicalismo estadounidense mucho más rica y diferente a la europea, que partiendo de la idea de que el conflicto trabajo/capital es en sí mismo una lucha de poder, lo considera un proceso de construcción, es decir, no es algo que tengan las personas trabajadoras, sino algo que se construye y se puede destruir.



La principal preocupación de McAlevey al escribir este libro fue crear un manual de construcción del poder para la clase trabajadora, recogiendo las experiencias históricas de la mejor generación de organizadores sindicales de la historia del país, la del UAW de los años treinta y cuarenta, pero mezclándola con las experiencias actuales. *No hay atajos* sostiene que la única vía para enfrentar el poder corporativo y la desigualdad es reconstruir organizaciones fuertes desde abajo.

El mensaje final es claro: las victorias duraderas no se obtienen con tácticas rápidas ni con activismo superficial, sino mediante la implicación activa de la mayoría trabajadora en estructuras democráticas capaces de sostener conflictos prolongados. Para ganar, entonces, la organización se debe cuidar, proteger y engrasar continuamente. No hay atajos porque el poder real solo puede construirse colectivamente.

Su teoría del poder y las estrategias que detalla tuvieron éxito en el año 2021, cuando nació el «Nuevo Sindicalismo» por una ultrapolitización de los jóvenes que venía tanto de las campañas de Bernie Sanders en el 2016 como del estallido en 2020 del movimiento de Black Lives Matter, y también debido a la campaña gubernamental de «trabajadores esenciales» que les dio fuerza para luchar por el fruto de su trabajo.

Debido a la fecha de su publicación, a esta obra le falta recoger la transformación de la UAW que pasó de ser un sindicato amarillo en 2008, cuando asumió sin luchar todos los recortes de la crisis, a plantear en 2023 una huelga histórica contra las tres grandes compañías de la industria del motor con demandas de subidas salariales de más del 20%.

Como pone de manifiesto la experiencia de UAW, son estos casos de éxito los que nos permiten avanzar nuestras posiciones en la lucha y pueden ayudar a mejorar la efectividad sindical en luchas específicas y en la sindicalización misma.

