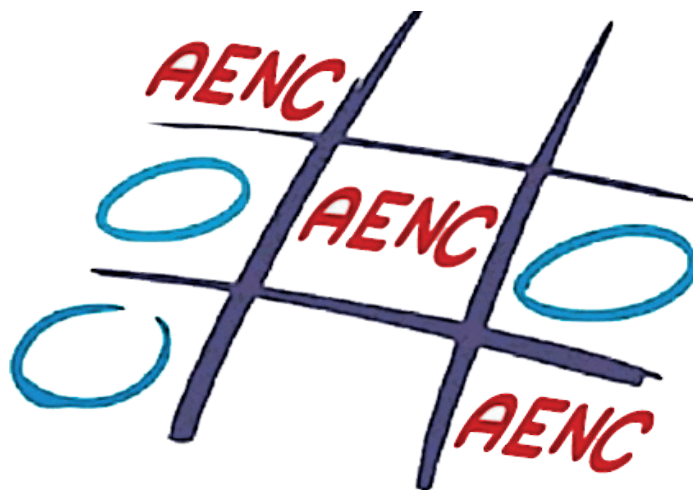


REDacción digital

Enero/febrero, 2026



RENOVAR EL AENC PARA AVANZAR EN SALARIOS, TIEMPO DE TRABAJO E IGUALDAD

Abordamos la renovación del V AENC en un contexto de crecimiento de la actividad económica y del empleo, al mismo tiempo que la desigualdad acrecienta las brechas de pobreza y vulnerabilidad de la clase trabajadora. De esta forma, **las claves en torno a las que hemos construido la propuesta sindical son el incremento de los salarios, la reducción de la jornada, un mejor reparto de los tiempos y la productividad y la reducción de las desigualdades.**

El V AENC ha supuesto una hoja de ruta para la negociación de los convenios colectivos en estos últimos tres años, dinamizando la negociación colectiva, reduciendo la conflictividad y consiguiendo acuerdos importantes en materia salarial y derechos laborales. Los incrementos pactados en el acuerdo han sido superados por la negociación colectiva, lo que ha paliado en parte las desigualdades que se han instalado en el modelo económico del país, donde la productividad y los beneficios empresariales han crecido por encima del poder adquisitivo de los salarios. Entendiendo que el AENC tiene plena vigencia, apostamos por mantener el cuerpo central de su articulado e incorporamos algunas propuestas que modifican en parte o se añaden al texto con el fin de conquistar nuevos objetivos.

PAG. 2

EDITORIAL

PAG. 5

PERMISOS POR FALLECIMIENTO Y CUIDADOS PALIATIVOS

PAG. 6

FONDO DE TRANSICIÓN JUSTA

PAG. 8

ACTIVIDADES DE LA SECRETARÍA

PAG. 10

EN PRIMERA PERSONA

PAG. 11

RENOVACIÓN DE LAS DIRECTIVAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

PAG. 12

TENDENCIAS SOCIALES Y DE EMPLEO 2026

Edita: Secretaría de ASyTE

Realiza: Secretaría de Comunicación

INSCRÍBETE AQUÍ



EDITORIAL

EL DIÁLOGO SOCIAL sigue **ABRIENDO** **CAMINOS** en la mejora de **DERECHOS** de las **PERSONAS** **TRABAJADORAS**

**JAVIER PACHECO**

Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas



En el periodo transcurrido desde la última publicación de REDacción, hemos cerrado dos acuerdos en el marco del diálogo social con el Gobierno: un acuerdo que transpone parcialmente la Directiva Europea sobre salarios mínimos adecuados, modificando las reglas de compensación y absorción y la subida del SMI para 2026, y un acuerdo para mejorar los permisos por duelo y cuidados paliativos. Ambos suponen una mejora sustancial para la clase trabajadora y son fruto de meses de negociaciones que los equipos de CCOO han llevado a cabo con un papel relevante en las mesas de negociación.

Tenemos que retrotraernos a los acuerdos de la actualización del SMI para 2025, donde se acordaba la apertura de la negociación para transponer la Directiva de Salarios Mínimos adecuados abordando, entre otras cosas, el refuerzo en la información para la negociación colectiva y la adecuación de las reglas de compensación y absorción del SMI.

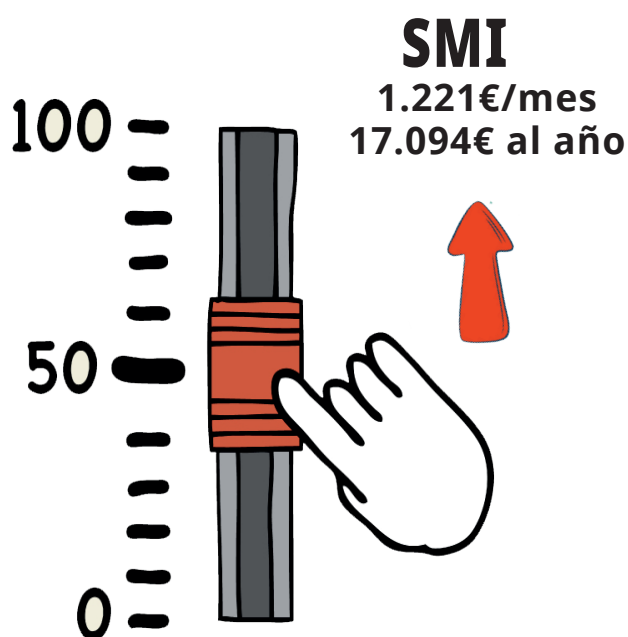
TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA DE SALARIOS MÍNIMOS SUBIDA DEL SMI

La negociación ha avanzado condicionada por la denuncia de Dinamarca al Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), a riesgo de su derogación. El TJUE ha ratificado la Directiva en sus ejes principales, habilitando los cambios propuestos en la negociación en España para limitar los efectos de la compensación y absorción del SMI, reforzando la definición de la estructura del salario, reconociendo el papel de la Comisión de Expertos como espacio de consulta y garantizando que el Observatorio de Márgenes Empresariales facilite la información necesaria para las diferentes unidades de negociación de los convenios colectivos.

La propuesta de Real Decreto ha iniciado sus trámites para su definitiva aprobación por el Consejo de Ministros.

SUBIDA DEL SMI

A su vez, hemos acordado una subida del 3,1% del SMI hasta los 1.221€ mensuales en 14 mensualidades, 17.094€ al año. Este tramo de ingreso tendrá una deducción en el IRPF, para garantizar su percepción neta íntegramente. Los cálculos de la Comisión de Expertos que ha propuesto el Gobierno han cambiado el criterio utilizado el año pasado, cuyo resultado hubiera dado un incremento del 7,5% y 1.273€ mensuales sujeto a tributación, garantizando un neto de 1.216€ mensuales. Aunque esta era la propuesta sindical por coherencia con el ejercicio anterior, CCOO, conjuntamente con UGT y el Gobierno, cerramos un acuerdo global con la adaptación de la directiva, la solución a la compensación y absorción y la percepción neta del 60% del salario medio neto.



En la última fase de la negociación y con el objetivo de incorporar a las patronales al acuerdo, se mandató al Ministerio de Trabajo y Economía Social a explorar una modificación de las reglas de desindexación salarial en la contratación pública para garantizar financiación suficiente y hacer frente el incremento del SMI. El Gobierno

propuso como alternativa una bonificación en el impuesto de sociedades para empresas que se comprometiesen a mantener empleo e incrementar salarios por encima del SMI.

Desde el sindicato no podíamos aceptar esa propuesta porque significa bonificar fiscalmente las obligaciones empresariales de hacer frente a los salarios, habida cuenta de que la subida salarial del SMI está por debajo de los incrementos medios de 2025 y los beneficios empresariales vuelven a romper records de años anteriores.

La patronal manifestó su rechazo a esta propuesta, provocando el acuerdo sindical con el Gobierno en los términos anteriormente planteados.

CCOO valoramos la consolidación del SMI en el marco de la Carta Social Europea, con el 60% del salario medio neto y el compromiso de limitar los efectos de la compensación y absorción que para miles de personas trabajadoras ha neutralizado la subida de salarios en los últimos años.

PERMISOS POR DUELOS Y CUIDADOS PALIATIVOS

Por otro lado, hemos alcanzado un acuerdo en materia de permisos por duelo y cuidados paliativos (*ver información más detallada en páginas siguientes*), que refuerzan aquellas situaciones más extremas que requieren de cuidados, atención emocional y gestión administrativa, evitando la utilización de las incapacidades temporales para cubrir estas necesidades en muchos casos.

Son mejoras de justicia social y que nos acercan a los estándares internacionales en este tipo de permisos, sacando a España del vagón de cola en este tipo de derechos.

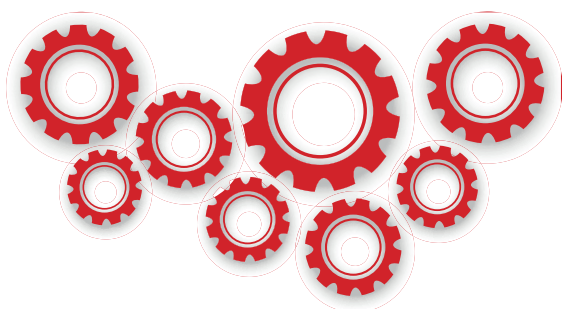
BLOQUEO DE LA PATRONAL

Estas negociaciones han sufrido el bloqueo de las organizaciones empresariales a cualquier avance hacia la mejora de las condiciones laborales en nuestro país, convencidos de poder mantenerlo en el Congreso.

La decisión de la mayoría parlamentaria de rechazar la ley de reducción de jornada está teniendo graves consecuencias en el diálogo social, debido a la interpretación que las patronales han realizado de la legislatura.

Conviene que desde el arco parlamentario se envíen mensajes a los empresarios para seguir avanzando en un país que crece económicamente como nunca, que mejora su patrón de crecimiento y la composición de su mercado laboral con empleos de mayor calidad, y que no pueden convertirse en un lastre para mejorar socialmente, estancando el poder adquisitivo de millones de personas y vetando una mejor utilización de los tiempos con la excusa de la productividad o el mal llamado absentismo.

Por eso estamos convencidos que estos dos acuerdos siguen abriendo el camino a la mejora de las condiciones de vida de millones de personas trabajadoras. El diálogo social es un espacio a reforzar, y el sindicato una herramienta útil, la más eficaz de la clase trabajadora.



Presentación de la propuesta sindical para el VI AENC

PROPUESTA VI AENC

Asimismo la renovación del V AENC ([VER AQUÍ LA PROPUESTA](#)) debe dar un impulso a la negociación colectiva como eje vertebrador de las relaciones laborales en las empresas españolas.

CCOO conjuntamente con UGT hemos presentado nuestra propuesta sindical, con una apuesta ambiciosa y novedosa de incrementos salariales, mejora de las condiciones laborales en materia de salud, igualdad, formación, etc.. Y hemos incorporado aspectos estratégicos para incorporar a los convenios colectivos; transiciones digital y ecológica, retos demográficos en materia de migración o juventud y el refuerzo de la articulación de la negociación colectiva como garante de cobertura de derechos para toda la clase trabajadora.

Avanzamos en derechos y reforzamos nuestras reivindicaciones para que la riqueza que se está creando llegue a toda la sociedad, especialmente a la clase trabajadora.

ACUERDO para ampliar los **PERMISOS** por **FALLECIMIENTO** y **CUIDADOS PALIATIVOS**

La mesa de diálogo social **entre sindicatos y Gobierno** ha alcanzado un compromiso para ampliar los días de permiso retribuido en caso de fallecimiento de familiar o cuidados paliativos.

Este compromiso tiene una doble singularidad:

1

Representa un cambio notable en el enfoque, ya que por primera vez **reconoce que el duelo requiere un tiempo real y suficiente**:

- Se **amplía hasta los 10 días de permiso laboral** en caso del fallecimiento de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Se **regula dos nuevos permisos, de 15 días** en el caso de tener un familiar en cuidados paliativos, **y de 1 día** para el acompañamiento de una persona que decida someterse a la eutanasia.

2

Se consolida que el **disfrute de estos permisos se inicie en días laborables** o en el primer día laborable tras el hecho causante si ocurre en festivo.

El siguiente paso será el comienzo del proceso de tramitación parlamentaria para el cambio normativo necesario para hacer efectivos estos nuevos permisos.



■ EN PRIMER PLANO

FONDO DE TRANSICIÓN JUSTA:

Gobernanza y participación de CCOO



■ CCOO considera insuficiente el actual Fondo de Transición Justa, por lo que exige mayor financiación, así como su continuidad más allá de 2027 y su extensión a otros sectores económicos.

El pasado 27 de noviembre se celebró la reunión del Comité de Seguimiento del Fondo de Transición Justa, en la que participaron Azahara Merino y Ana Hermoso, de la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, en representación de CCOO.

Durante el encuentro se analizó el grado de ejecución de las medidas previstas y la selección del gasto. La representación de las diferentes CCAA coincidió en señalar las limitaciones de la capacidad administrativa para gestionar adecuadamente el volumen de recursos en tan poco tiempo. A ello se suma la falta de inversión por parte de las empresas privadas.

En España, el Fondo alcanza los 868,7 millones de euros de ayuda total, repartidos entre los territorios afectados por los Convenios de Transición Justa (CTJ) que previamente se habían plasmado en la Estrategia¹ y planes territoriales.



Para CCOO, el volumen del fondo asignado es insuficiente y reclamamos que se aumente la asignación financiera y que continúe siendo un fondo específico más allá del 2027. Debería complementarse con otros fondos y políticas de la UE, así como extenderse a otros sectores económicos.

El Fondo de Transición Justa en nuestro país se ha centrado en mitigar el impacto del cierre de minas y centrales térmicas, en base a una evaluación objetiva y exhaustiva de los impactos socioeconómicos de los cierres sobre las poblaciones locales, de modo que al final de su implementación se logre un

1. Enlace Estrategia de Transición justa 2020-2025

impacto cero en el empleo de estas zonas.

Los Convenios de Transición Justa son instrumentos adecuados para el cierre de instalaciones en determinadas zonas geográficas, pero son insuficientes para abordar la complejidad y amplitud de otras transiciones sectoriales.

Las actuaciones se han concentrado en la cualificación de los trabajadores y la disminución de desigualdades territoriales de las quince zonas afectadas (8 comunidades autónomas y 197 municipios)².

Se ha iniciado ya la elaboración de la Nueva Estrategia de Transición Justa (2026-30) en la que CCOO está teniendo una participación activa. Habrá que valorar el impacto de nuestras

aportaciones en el diseño e implementación de la nueva Estrategia.

Por otra parte, CCOO ha colaborado en la investigación que se está llevando a cabo por la Universidad de Padua, como parte del **proyecto «Gobernando la Transición Justa»**: Políticas ecosociales y políticas en la UE», donde se aborda cómo lograr una transición justa en el contexto de los procesos políticos nacionales y de la Unión Europea (UE).

El proyecto analiza las interacciones entre los niveles europeo y nacional en varios países, (Alemania, España, Irlanda, Italia, Polonia y Suecia) en la implementación del Fondo de Transición Justa y las políticas llevadas a cabo y en él se analizan los orígenes de la creación

del Fondo Europeo de transición Justa (FTJ), donde la presión de las organizaciones sindicales dentro del marco del Pacto Verde Europeo fue fundamental. Finalmente, en 2021 se aprobó su inclusión como un fondo específico de la política de cohesión para el período 2021-2027 (fondos estructurales).

El Fondo de Transición Justa en nuestro país se ha centrado en mitigar el impacto del cierre de minas y centrales térmicas, en base a una evaluación objetiva y exhaustiva de los impactos socioeconómicos de los cierres sobre las poblaciones locales

2. Enlace delimitación de los convenios de transición justa



ACTIVIDAD

GRUPOS DE TRABAJO • JORNADAS • CURSOS

Diciembre 2025

2 Cristina Torre participó en la jornada **'La perspectiva de género en la negociación colectiva'** organizada por CCOO Castilla-La Mancha, en la ciudad de Cuenca.

2 y 3 Se celebró en Bruselas la **Conferencia anual de debate sobre la situación de los Comités de Empresa europeos (EWC)**, organizada por la Confederación Europea de Sindicatos, en colaboración con el Instituto de Investigación y Educación ETUI, donde se reunieron más de 200 miembros de estos comités. El evento estuvo presidido por la vicepresidenta de la CES Isabel Schomann y su eje central fue la renovación de la Directiva Europea sobre EWC en octubre de 2025.

En un tono general de celebración del éxito de la CES por su trabajo en el impulso decisivo en dicha renovación, se resaltó su significado para el reforzamiento del modelo social europeo, el fortalecimiento de los derechos colectivos de las personas trabajadoras en las empresas multinacionales, y el reequilibrio de las relaciones de poder con los empresarios.



12 Se celebró en el Ministerio de Trabajo y Economía el acto de **firma del Protocolo de actuación y puesta en marcha de la mediación intra-judicial entre la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y la Fundación SIMA-FSP**. Este protocolo deriva del convenio de colaboración firmado en 2024 por el Consejo General del Poder Judicial con CCOO y el resto de interlocutores sociales, donde



se acordó el impulso de la mediación intrajudicial en el orden social para acelerar la resolución de los procedimientos judiciales.

Asimismo, se pactó que en las mediaciones que sean instadas por magistradas y magistrados, participarán las personas mediadoras que habitualmente colaboran en los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales. Entre otros, el protocolo fue firmado por el secretario de Estado de Trabajo y vicepresidente del Patronato de la Fundación SIMA-FSP, Joaquín Pérez Rey, y el presidente del Patronato de la Fundación SIMA-FSP.

Por CCOO participó Alberto Teso, quien afirmó que nuestro objetivo es que dicho protocolo sirva de referencia en los acuerdos que se puedan negociar entre los Tribunales Superiores de Justicia y los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, para que estos mecanismos derivados del diálogo social contribuyan a mejorar la calidad del sistema judicial.



Acceso al protocolo



Enero 2026



15 Javier Pacheco participó en el panel de debate **'Transiciones. Respuestas'**, que abordó el impacto de las nuevas estrategias energéticas en el modelo productivo y el equilibrio territorial, así como el desafío de la digitalización y el uso de la inteligencia artificial en los centros de trabajo.



■ 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.



JOSÉ ANTONIO FREJO BOLADO
Condiciones de Trabajo
ANDALUCÍA
jafrejo@and.ccoo.es



MARIA ÀNGELS AGUILÓ
Modelo Económico, Empleo y
Transiciones
ILLES BALEARS
maguilo@ib.ccoo.es



SERGIO SANTOS ROMERA
Desarrollo Territorial y Medio
Ambiente
ANDALUCÍA
ssantos@and.ccoo.es



CATI GINARD
Acción Sindical y Políticas Sociales
ILLES BALEARS
cginard@ib.ccoo.es



DAVID JABATO
Acción Sindical
MADRID
djabato@usmr.ccoo.es



ESPERANZA HERNÁNDEZ
Política Sindical y Medio Ambiente
MADRID
esphernandez@usmr.ccoo.es

■ ESPACIO JURÍDICO

Renovación de las **DIRECTIVAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA**



Dentro del proceso de consulta pública para la revisión de las directivas europeas, el 13 de enero se celebró una reunión convocada por la Dirección General de Mercado Interior de la Comisión Europea sobre contratación pública. Con carácter previo, la delegación sindical mantuvo una reunión interna, dirigida por Esther Lynch (CES), con la colaboración de Oliver Roethig (UNI) y la participación de representantes de diferentes sindicatos europeos.

El objetivo era pactar qué reivindicaciones trasladar a las patronales. Estas se resumen en las siguientes:

- 1** La actual regulación no funciona en relación al respeto a las cláusulas sociales y medioambientales, y la revisión de las directivas debe servir para corregir esta situación.
- 2** Las directivas deben contener reglas claras que permitan que en los procesos de contratación pública tengan ventaja las empresas que dispongan de convenio colectivo y generen empleo de calidad. Para ello, es necesario reforzar los mecanismos de exclusión de aquellos licitadores de empresas que no cumplan los requisitos sociales y medioambientales, para impedir su participación en los procesos de contratación pública.
- 3** Se debe apostar por la aplicación del denominado BPQR (Best Price-Quality Ratio) frente al MEAT (Most Economically Advantageous Tender)

como criterio preeminente en la adjudicación de contratos públicos. Es decir, que la utilización del precio más bajo como único criterio de adjudicación sea sustituido por una valoración en la que se tenga en cuenta la relación calidad-precio.

- 4** Respecto a la subcontratación, la opinión de los sindicatos presentes ha sido la de limitar la cadena a dos niveles. La empresa contratista debe garantizar la prestación directa de la mayor parte de los servicios contenidos en el contrato. Para ello, las empresas que liciten deben tener suficiente capacidad económica, técnica y organizativa, sin que se puedan admitir empresas que no tengan implantación física en el lugar de prestación del servicio. Se admitiría la subcontratación exclusivamente cuando el contrato requiera la realización de tareas muy especializadas, y a la empresa contratista le resulte complicado realizarlas. Las Empresas de Trabajo Temporal deben tener

vetado el acceso a las subcontratas. Además, esta medida redundaría en la simplificación del proceso de contratación y mejoraría la transparencia del proceso, objetivo supuestamente compartido con las empresas.

En la reunión bilateral con las patronales se expusieron sus prioridades respecto de la revisión de las directivas. Posteriormente, en la reunión con la Comisión, mostraron una oposición muy radical con intervenciones recomendando que no se entrase en “quién debe negociar o no los convenios, porque excede el principio de proporcionalidad”, y llegando a afirmar que modificar este aspecto de las directivas iría en contra del Tratado de la Unión Europea.

Finalmente, se mostraron dispuestas a mantener encuentros “en otro foro”, y con posterioridad al final del plazo de consulta pública (el 26 de enero) para hablar de estas cuestiones.

■ ENTRE LIBROS

Tendencias Sociales y del Empleo de 2026



La agencia tripartita de la ONU, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros en torno a los derechos laborales, apunta en su nuevo informe que en las economías avanzadas el debate sobre el empleo ha dejado de centrarse exclusivamente en la cantidad de puestos de trabajo creados para poner el foco en su calidad, estabilidad y sostenibilidad social.

Es uno de los mensajes más destacados de su informe en el que analiza las perspectivas de los mercados de trabajo a nivel mundial para este año y en el que vuelve a subrayar los peligros de la incertidumbre comercial internacional, azuzada por las políticas de los EEUU de Donald Trump.

España es un ejemplo claro de esta evolución, pues, a pesar de la mejora reciente de los indicadores de empleo, persisten problemas estructurales donde mercados laborales aparentemente dinámicos pueden ocultar una cronificación de la precariedad, especialmente entre jóvenes, mujeres y trabajadores de sectores intensivos en servicios.

Uno de los principales **déficit del mercado laboral español** ha sido históricamente la excesiva temporalidad y la rotación, que limitan la estabilidad de las personas trabajadoras y debilita la productividad. Las políticas de empleo decente en economías avanzadas pasan por reforzar el contrato indefinido, como forma ordinaria de empleo, limitar el uso abusivo de la contratación temporal y fortalecer la inspección de trabajo.

Las políticas centradas únicamente en la “empleabilidad” pueden resultar in-

suficientes si no se acompañan de garantías de calidad en el primer empleo.

La proliferación de **prácticas, becas y contratos de corta duración** sin derechos plenos tiende a normalizar trayectorias laborales precarias desde el inicio, pero la transición de la educación al trabajo para la juventud requiere de empleos con derechos, formación efectiva y perspectivas de estabilidad. Estas medidas deben ir acompañadas de salarios suficientes y trayectorias profesionales reales, ya que la estabilidad contractual por sí sola no garantiza empleo decente si se mantiene una presión a la baja sobre las condiciones laborales.

En España, la persistencia de la pobreza laboral muestra la **importancia de las políticas salariales**, como el salario mínimo, **y el fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial**, cuya función clave es evitar la competencia salarial a la baja entre empresas, garantizando que los incrementos de productividad se traduzcan en mejores condiciones de trabajo.

Las **brechas salariales** se asocian a la desigualdad en los cuidados y a la concentración de mujeres en los sectores peor remunerados. Sin **infraestructuras públicas y sólidas de cuidados**, medidas de corresponsabilidad y alza salarial de los sectores feminizados, el empleo femenino corre el riesgo de seguir siendo más precario, incluso en contextos de crecimiento económico.

Es necesario **adaptar los sistemas de protección social**, garantizando ingresos durante los procesos de recualificación y extendiendo la protección social a nuevas formas de trabajo.

Finalmente, **la OIT subraya que las políticas de empleo decente solo son sostenibles si se construyen a través del diálogo social**. En economías avanzadas, la participación sindical, la negociación colectiva y los derechos de información y consulta —especialmente en empresas multinacionales— son instrumentos esenciales para gestionar las transformaciones productivas y deben fortalecerse para evitar la erosión de la cohesión social.



De las respuestas a la acción_

Salarios
Vivienda
Igualdad

...



#Respuestas

CCOO