

REDacción digital

Febrero, 2026

CCOO

**La FUERZA del
DIÁLOGO SOCIAL:**

**El AVANCE de
los DERECHOS y
la JUSTICIA SOCIAL**

SUBIDA DEL SMI

Abrimos este número de **REDacción** con el acuerdo de los sindicatos mayoritarios con el Gobierno en torno a **la subida significativa del SMI**, pues, en línea con las recomendaciones europeas, el objetivo de acercarlo al 60 % del salario medio lo convierte en **una de las herramientas clave dentro del llamado “escudo social”, y uno de los pilares centrales de las políticas de protección social en España**. Las estimaciones de nuestro Gabinete Económico es que esta subida beneficiará, por lo menos, a 1,42 millones de personas que trabajan a jornada completa, más otras 239.000 personas que lo hacen a tiempo parcial, beneficiando especialmente a trabajadores con ingresos más bajos, jóvenes y mujeres.

La elevación del suelo salarial reduce la pobreza laboral y contribuye a disminuir las desigualdades, garantizando un nivel mínimo de vida digno y fortaleciendo la cohesión social. Asimismo, un SMI más elevado impulsa la demanda interna —al aumentar la capacidad de consumo de los hogares con menores ingresos— y contribuye a un modelo económico menos basado en salarios bajos y más orientado a la calidad del empleo.

En este sentido, el salario mínimo no solo es una medida económica, sino también un pilar de justicia social y de equilibrio en las relaciones laborales, que se alinea con los objetivos históricos del movimiento sindical de mejorar las condiciones de las personas trabajadoras más vulnerables y avanzar hacia relaciones de trabajo más equitativas.

PAG. 2

EDITORIAL

PAG. 4

PROTOCOLO ACOMPAÑAMIENTO PERSONAS TRANS EN LA EMPRESA

PAG. 5

INFORME SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO

PAG. 6

REFORMA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PAG. 7

ACTIVIDADES

PAG. 10

EN PRIMERA PERSONA

PAG. 11

ESPACIO JURÍDICO

PAG. 11

ENTRE LIBROS

Edita: Secretaría de ASyTE

Realiza: Secretaría de Comunicación

INSCRÍBETE AQUÍ

Subida del SMI a 1.221€ al mes

UN PASO FIRME EN LA JUSTICIA SALARIAL



JAVIER PACHECO . Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas

En los últimos años el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha recorrido una senda de crecimiento, gracias a las importantes subidas que hemos pactado los sindicatos mayoritarios de este país con el Gobierno.

Desde el año 2018, el SMI se ha incrementado un 66%, pasando de 10.302,6 euros anuales a 17.094 euros, es decir 1.221 euros al mes por 14 pagas.

La nueva subida del SMI, acordada para 2026, no es una voluntad arbitraria de quienes hemos suscrito los diferentes acuerdos, sino que se ha amparado en los compromisos contraídos por España con la Unión Europea, en concreto con la Carta Social Europea, por un lado, y con la Directiva de la UE 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados, por otro.

Respaldo del TJUE y definición de un salario mínimo adecuado

Además, recientemente hemos conocido la sentencia del TJUE de 11 de noviembre que ratificó los ejes centrales de esta Directiva, que a través de la referencia a la Carta Social Europea, habilita a los Estados miembros a definir un salario mínimo adecuado.

Estas normas vinculan a nuestro país, que debe adaptarlas al marco jurídico, y afirman que los salarios mínimos deben alcanzar estándares del 60% del salario medio neto. Este ha sido el objetivo de los sindicatos y el Gobierno en el gradual e importante incremento del SMI español, que se fijaba en un importe muy por debajo de este umbral.

SMI

Críticas a la negativa empresarial

Es incongruente que las asociaciones empresariales de nuestro país se hayan negado de manera sistemática a homologar los suelos salariales en las empresas con los umbrales que la Unión Europea establece para todos los Estados Miembros, negativa que debe ser reprochable desde toda perspectiva institucional, económica y social.

Adaptación de la Directiva mediante un nuevo Real Decreto

En el acuerdo para la actualización del SMI del pasado año, los sindicatos y el Gobierno acordamos abrir una mesa de Diálogo Social para adaptar la Directiva Europea, donde se recogiera la modificación del Real Decreto que define el salario mínimo, y se contemplaran los aspectos centrales de la Directiva, que el TJUE ha ratificado: la definición de la estructura del salario, con la limitación de los efectos de la compensación y absorción de los conceptos salariales para garantizar el incremento real de los salarios, y el refuerzo de la negociación colectiva para mejorar su cobertura.

Garantía de incremento real

Esta mesa ha ido avanzando hasta configurar un redactado del nuevo Real Decreto que puede resolver los temas planteados en el acuerdo mencionado, pues recoge las nuevas reglas de compensación y absorción de pluses que ha lastrado buena parte de los incrementos del SMI para miles de personas trabajadoras. De esta forma, una vez se publique en el BOE, millones de personas verán que el incremento pactado se reflejará íntegramente en sus nóminas.

La subida del SMI beneficiará a más de 1,6 millones de trabajadores y trabajadoras (el 9% de la población asalariada), especialmente mujeres, jóvenes, personas migrantes, con contrato temporal, que trabajan en la agricultura, hostelería o comercio, y viven en Canarias, Extremadura, Murcia o Andalucía



Más transparencia y refuerzo de la negociación colectiva

También se recoge en el nuevo RD que el Gobierno debe facilitar la información objetiva sobre la situación de cada empresa o sector que se somete a los procesos de negociación de los convenios colectivos, para determinar los márgenes reales y no arbitrarios que tiene la propia negociación. Esto es sin duda un paso adelante para reforzar el conocimiento de los sindicatos sobre el estado real de las empresas en la negociación del convenio.

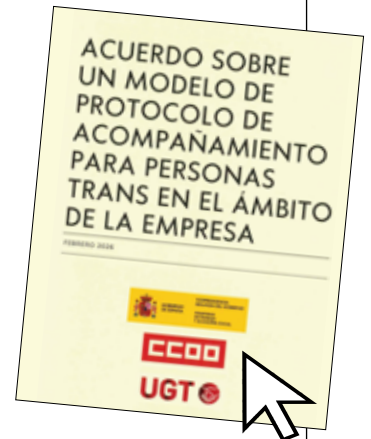
Reducción de desigualdades y pobreza laboral

CCOO entendemos que es preceptivo cumplir con los compromisos internacionales que vinculan nuestro marco jurídico, pero además estamos convencidos de que el acuerdo alcanzado dignifica el suelo salarial para garantizar ingresos de suficiencia, contribuyendo a avanzar en la reducción de las desigualdades, las brechas de género y los índices de pobreza laboral.

La nueva subida del SMI refuerza la negociación colectiva, favorece una distribución más justa de la riqueza y supone un avance en la reducción de las desigualdades, las brechas de género y los índices de pobreza laboral

PIONERO EN EL MUNDO**Se firma un PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS PERSONAS TRANS EN LA EMPRESA**

Los datos aportados por estudios realizados desde organismos internacionales y nacionales, ponen de manifiesto que las personas trans son quienes sufren mayor discriminación en el mundo del trabajo, lo que refleja que sean objeto de especial atención.

**Dar seguridad, confianza y respeto**

El protocolo, firmado por CCOO, UGT y Ministerio de Trabajo, pretende ser un instrumento que contribuya a erradicar esa discriminación, además de fomentar el respeto, la inclusión y la protección de las personas trans en el entorno laboral; es una herramienta que refuerza la negociación colectiva, que contribuye a facilitar y agilizar los procesos de acompañamiento de las personas trans.

El protocolo firmado permite que, a partir del momento en el que la persona trans ponga en conocimiento de la persona designada por la empresa su deseo de iniciar el trámite de cambio registral de sexo, se abra un proceso en el que la persona pueda comenzar a utilizar su nombre sentido, además de diseñar, junto con la Comisión de Acompañamiento, el proceso y calendario en el que hacer partícipes de este tránsito, al menos, a las personas que trabajan de forma estrecha con ella, así como abrir un periodo de normalización de uso de espacios comunes, ropa de trabajo...

INFORME
COMISIÓN INTERNACIONAL DE
EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL
SOBRE LA
DEMOCRACIA
EN EL
TRABAJO.

DOS PROMESAS A QUIENES TRABAJAN: VOZ Y PROPIEDAD

El 2 de febrero se presentó el informe '**LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO**' elaborado por la Comisión Internacional de Expertos de Alto Nivel, impulsada por el Ministerio de Trabajo. Con el título "*Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*", dicho informe parte de una idea central: si no existe democracia económica dentro de las empresas, la democracia política es incompleta, pues no es solo una cuestión de justicia, sino también de eficiencia económica y estabilidad social.

La democracia en el lugar de trabajo, es decir, dentro de las empresas y de la economía en general, es una dimensión crucial de la democracia; por ello, la participación de las personas trabajadoras en los órganos de decisión de las empresas no es sólo una cuestión de representación formal, sino un elemento estratégico para influir realmente en las decisiones empresariales.

Ir más allá de la consulta y la información

Este enfoque, que busca ir más allá de la consulta y la información, tiene un mensaje político claro: en estos momentos de intensas y profundas transformaciones económicas y productivas, por efecto de las transiciones ecológicas y digitales, las empresas no puede seguir siendo espacios autoritarios dentro de sociedades democráticas.

Mayor participación para una transición justa y sostenible

Los sindicatos no podemos ser ajenos al debate sobre el progreso hacia empresas más participadas y, en general, más sostenibles, que, sin negar la contraposición de intereses subyacentes al contrato de trabajo, nos permitan avanzar en esquemas de mayor participación de la representación de las personas trabajadoras, garantizando una transición hacia el trabajo estable, seguro y con derechos, y un reparto mayor y más justo de la riqueza.

Avanzar hacia modelos de participación real de las personas trabajadoras es una condición necesaria para construir una economía más justa, sostenible y estable, tanto en España como en el conjunto de Europa



Desde CCOO venimos defendiendo que el cauce idóneo para establecer estas medidas sería un acuerdo general entre los agentes sociales, como paso previo a su regulación legal, pero sin renunciar a ésta

■ EN PRIMER PLANO

**REFORZAR la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
para ADAPTARLA a las NUEVAS REALIDADES del TRABAJO**

■ El acuerdo sobre la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, firmado por el Gobierno, CCOO y UGT, tiene como objetivo actualizar y fortalecer el marco normativo para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, adaptándolo a las nuevas realidades productivas y organizativas, y avanzando hacia una cultura preventiva más sólida, basada en la anticipación de riesgos, la participación y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Actualización del sistema preventivo ante la digitalización y la externalización

El texto parte de una revisión profunda del sistema preventivo, al considerar que los cambios tecnológicos, la digitalización, las nuevas formas de empleo y la creciente externalización de actividades han transformado el entorno laboral y pueden generar nuevos riesgos.

Evaluación continua y anticipación de riesgos psicosociales

El acuerdo apuesta por reforzar la integración de la prevención en la gestión empresarial y establece que la evaluación de riesgos debe ser continua, con especial atención a los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo y de las nuevas dinámicas productivas.

Más participación y derechos para la representación de las personas trabajadoras

Otro eje fundamental es el refuerzo de la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, mejorando los derechos de información, consulta y formación en materia preventiva y garantizando una vigilancia más efectiva del cumplimiento normativo.

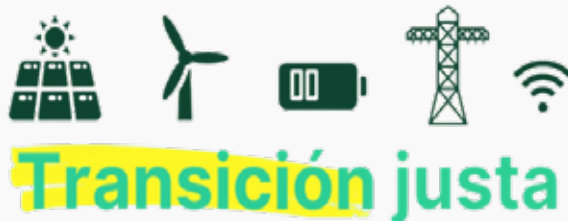
Fortalecimiento de la inspección y del régimen sancionador

El acuerdo también contempla el fortalecimiento de la inspección y del régimen sancionador con el fin de asegurar el cumplimiento real de las obligaciones empresariales y avanzar hacia una cultura preventiva más sólida, basada en la anticipación de riesgos, la participación y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

ACTIVIDAD

GRUPOS DE TRABAJO • JORNADAS • CURSOS

Enero 2026



Transición justa

26 El Comité Transición Justa de la CES, en el que participó Jose Antonio Hernández, trató la **Resolución del Parlamento Europeo sobre la Directiva de Transición Justa**.

Esta resolución fue aprobada con el 67% de los votos a favor y establece que no habrá una directiva específica sobre Transición Justa, sino que se integrará en la futura Ley Europea de Empleo de Calidad, un proyecto legislativo cuyo objetivo es la fijación de estándares mínimos de trabajo digno en toda la UE y que integrará varias directivas, además de la citada Transición Justa, en la cual CCOO participará activamente para asegurar la centralidad de la negociación colectiva y el papel esencial de los sindicatos.

Por otro lado, la Comisión Europea presentó en diciembre de 2025 un paquete de medidas destinado a simplificar la legislación medioambiental en los ámbitos de las emisiones industriales, la economía circular, las evaluaciones medioambientales y los datos geoespaciales. Estos cambios contribuirán a reducir la carga administrativa de las empresas, acelerará y agilizará los procesos de concesión de permisos para todos los proyectos, en particular en sectores estratégicos, como los proyectos digitales estratégicos, los proyectos de materias primas críticas y la vivienda.

29 y 30 Seminario **"Reforzar el diálogo social europeo y las relaciones laborales"**. Para los interlocutores sociales de Grecia, Bulgaria, Chipre y España.

En el objetivo de reforzar y mejorar el diálogo social en los países miembros de la UE, tanto en el ámbito bipartito como tripartito, la Comisión Europea ha diseñado una serie de acciones, como el Plan de Acción para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.



En esta iniciativa se trata de generar compromisos conjuntos de los interlocutores sociales, a través de programas de trabajo plurianuales.

El proyecto, en el que CCOO ha participado en Atenas junto a CEOE y UGT, se ha iniciado en 2026, y la evaluación de sus resultados se realizará por la Comisión en diciembre de 2029.

Febrero 2026

24 Seminario ETUI "La Transición Justa en la encrucijada: trabajo, bienestar y políticas del clima en Europa".

En el contexto de la transformación estructural que supone el cambio climático, se ha celebrado una conferencia de alto nivel que reunió a investigadores, sindicatos y responsables políticos para analizar cómo la **transición justa** está pasando de ser un concepto teórico a una realidad política en la UE. A pesar de ello, el encuentro subrayó que aún existen interrogantes críticos sobre su ejecución. La discusión se centró en tres ejes fundamentales:

- ❑ Políticas concretas y gobernanza: Cómo se traducen los compromisos climáticos en acciones locales y nacionales que protejan el empleo y la protección social.
- ❑ El papel determinante de los sindicatos y las personas trabajadoras en la toma de decisiones para evitar que la transformación ecológica profundice las desigualdades existentes.
- ❑ Nuevas dimensiones de análisis: La necesidad de incluir la perspectiva de género y la economía de los cuidados dentro del nuevo modelo económico verde.

El principal desafío no radica en la definición de los objetivos, sino en la ausencia de una hoja de ruta operativa para implementar políticas de transición justa. Los expertos coincidieron en que la gobernanza multinivel es clave para asegurar que las políticas climáticas no avancen de forma aislada a las realidades sociales.



Anticipación y diálogo social: "Es imperativo actuar bajo un principio de proactividad y anticipación, estableciendo canales de interlocución directa con el tejido empresarial para alinear las estrategias públicas con la realidad del mercado". Debemos transitar hacia un modelo de cogobernanza donde la transición energética no se vea como una carga, sino como una palanca estratégica para nuestro modelo económico y ganar competitividad global. No basta con intervenciones puntuales para compensar a los perdedores directos de la descarbonización, la inclusividad general de la cohesión social es crucial para no dejar atrás a las personas trabajadoras y los territorios más vulnerables.

25 Reunión del Comité de Cohesión Económica y Social de la CES. El mensaje dirigido a las instituciones de la UE es claro: la competitividad económica no puede avanzar a costa de los derechos sociales. El presupuesto post-2027 debe ser una herramienta de convergencia y bienestar social y el acceso a fondos debe estar estrictamente vinculado al respeto de los derechos laborales y el fomento de la negociación colectiva, y debe ser el motor para erradicar la pobreza y garantizar que las transiciones verde y digital no dejen a ningún territorio atrás.

Si bien los fondos Next Generation ayudaron a salir de la crisis de una forma más ágil, trasladar este planteamiento a la política de cohesión supondría falta de participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones, restar capacidad a los territorios al plantear "planes nacionales únicos" y una "austeridad encubierta", al vincular su aplicación al semestre europeo para ajustes fiscales.

Proponemos la inclusión de un Instrumento de Inversión de la UE: un fondo permanente (estilo programa SURE) financiado con recursos propios para evitar que la inversión en energía, infraestructuras y recualificación dependa de la capacidad fiscal de cada país. Para las organizaciones sindicales, el nuevo diseño financiero no debe ser solo un ejercicio contable, sino un "Pacto Social"; que garantice que la transición industrial sea, ante todo, una transición justa.

Para ello, la CES va a lanzar una campaña para dar visibilidad a las propuestas sindicales ante los grupos políticos en el Parlamento Europeo y otras instituciones como el Consejo Europeo, Comité de Empleo y Asuntos Sociales, etc..



■ 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.



ENRIQUE RODRÍGUEZ RUIZ
Acción Sindical AAJJ y AASS
CATALUNYA
erodriguez@ccoo.cat



JUANJO LÓPEZ DÍAZ
Acción Sindical
EUSKADI
jlopez@ccoo.euskadi.es



ANA MARÍA RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ
Fondo Europeo, Reto Demográfico
Desarrollo Económico y Territorial
ASTURIAS
anamaria@asturias.ccoo.es



CLAUDIA GONZÁLEZ LÓPEZ
Acción Sindical y Negociación
Colectiva
CEUTA
cgonzalez@ceuta.ccoo.es



AIDA SUÁREZ COUCEIRO
Política Energética y Salud Laboral
HÁBITAT
asuarez@habitat.ccoo.es



ALFREDO SANZ ZUFIA
Acción Sindical y Negociación
Colectiva
NAVARRA
asanz@navarra.ccoo.es

■ ESPACIO JURÍDICO

Presentado el recurso, al Tribunal Constitucional, por la **INDEMNIZACIÓN** por **DESPIDO**

La indemnización por despido es uno de los asuntos más conflictivos del debate laboral en España. CCOO y UGT han dado un paso más en la defensa de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, reclamando al Tribunal Constitucional que se cumpla la Carta Social Europea y las resoluciones del Consejo de Europa y que se emprenda una reforma del sistema.

En los últimos años, el debate sobre la suficiencia de la indemnización por despido ha cobrado especial importancia y se sitúa en el centro de la discusión sobre la calidad de las garantías laborales, pues, especialmente en los casos de despido improcedente, el sistema de cálculo actual puede resultar insuficiente para reparar el daño sufrido por la persona despedida, y no garantiza un efecto disuasorio real frente a decisiones empresariales arbitrarias o abusivas.

El recurso presentado al Tribunal Constitucional plantea si la indemnización tasada cumple con los estándares de protección exigidos por la Constitución y por los compromisos internacionales asumidos, como la Carta Social Europea, que exige una compensación adecuada y efectiva en caso de despido injustificado. La resolución del Constitucional admite el recurso y aprecia vulneración de derechos fundamentales, y podría abrir la puerta a una revisión del marco normativo vigente para una mayor protección frente al despido.



■ ENTRE LIBROS



Guía sindical de la CSI sobre **DILIGENCIA DEBIDA Y TRANSICIÓN JUSTA**

La Guía ofrece a los sindicatos un marco práctico para defender los derechos laborales y sociales en el contexto de la transición ecológica y de las nuevas obligaciones empresariales en materia medioambiental y los derechos humanos.

Explica que la diligencia debida es un proceso continuo mediante el cual las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos negativos de sus actividades a lo largo de toda su cadena de valor. Es una obligación vinculante, que refuerza las normas internacionales del trabajo, en particular las de la OIT, y garantiza el respeto a la libertad sindical, la negociación colectiva, la salud y

seguridad laboral y el empleo digno, y se debe traducir en cambios reales en las empresas y en las cadenas globales de suministro.

Un eje central es el papel de los sindicatos, que deben ser reconocidos como actores clave en todas las fases de la diligencia debida: desde la identificación de riesgos hasta el seguimiento de las medidas correctivas. Asimismo, se señala la importancia

de garantizar el acceso a mecanismos de reclamación eficaces y a la reparación para las personas trabajadoras afectadas. El mensaje principal es claro: la transición ecológica no puede basarse en la desregulación ni en soluciones de mercado, sino en un modelo democrático que coloque a las personas trabajadoras, sus derechos y su voz en el centro de la transformación económica.



EL PODER DE LAS MUJERES



PODER QUE CONSTRUYE

8M2026