

# REDacción digital

Noviembre, 2025

CCOO

## CCOO REFUERZA LA PARTICIPACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ARRANCA LA CAMPAÑA



Las Secretarías Confederales de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, de Comunicación y de Organización de CCOO han lanzado una campaña clave para impulsar la consulta y la participación directa de las trabajadoras y los trabajadores en la definición de las prioridades que el sindicato defenderá en la próxima negociación del VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). La campaña también se dirige al conjunto de la organización para garantizar su máxima difusión dada la importancia que tiene para la clase trabajadora.

### TU OPINIÓN SÍ IMPORTA

El proceso de participación y consulta comienza por escuchar la opinión de las trabajadoras y los trabajadores de empresas del sector privado, a través de un cuestionario dividido en tres bloques temáticos. La consulta es pública y abierta, y estará disponible tanto para personas afiliadas, que la recibirán por correo electrónico, como para no afiliadas, que podrán acceder a ella a través de las redes sociales.



[ACCESO AL CUESTIONARIO](#)

La campaña incluye materiales gráficos y lemas que refuerzan y difunden la consulta, respetando la estructura de la plataforma reivindicativa de CCOO. Cada aportación cuenta, y cuanto mayor sea la participación, más fuerte será la posición colectiva que el sindicato defenderá en la mesa de negociación.

**Porque colectivamente CCOO podemos  
MARCAR EL RUMBO más justo**

PAG. 2

EDITORIAL

PAG. 3

PROPUESTA PARA  
LA SUBIDA DEL SMI 2026

PAG. 4

EUROPA DEBE REFORZAR  
SU DIMENSIÓN SOCIAL

PAG. 5

ANTE LOS CONFLICTOS  
LABORALES EMERGENTES  
SOLUCIÓN AUTÓNOMA

PAG. 6

ACTIVIDADES  
DE LA SECRETARÍA

PAG. 10

EN PRIMERA PERSONA

PAG. 11

SENTENCIA DEL TJUE SOBRE  
SALARIOS MÍNIMOS

INFORME FOESSA

Edita: Secretaría de ASyTE

Realiza: Secretaría de Comunicación

INSCRÍBETE AQUÍ



## EDITORIAL



**“ A puertas de finalizar la vigencia del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), es el momento de reflexionar sobre los objetivos de la negociación colectiva para los próximos años, fijando así nuestra agenda sindical”**

## La NEGOCIACIÓN COLECTIVA debe IMPULSAR los DERECHOS de las personas trabajadora en una SOCIEDAD DEMOCRÁTICA

Por su papel fundamental en la vertebración de la democracia, el primer objetivo es reforzar la capacidad articuladora de los derechos colectivos como instrumento de la solidaridad entre múltiples realidades de las condiciones laborales. La negociación colectiva establece miles de redes de relación entre millones de personas que tienen el convenio colectivo como el marco normativo que garantiza sus condiciones de vida. Estos numerosos espacios de construcción colectiva de derechos son fundamentales para fomentar la cultura democrática en nuestro país.

Al analizar el panorama político y social globalmente en el mundo y también en España, se observa que entre la ciudadanía y la clase trabajadora **están ganando terreno los movimientos políticos que cuestionan los valores democráticos** y erosionan y amenazan los pilares que sustentan las sociedades contemporáneas. Por esta razón una prioridad es **incrementar la participación en los procesos de negociación para reforzar el compromiso activo de la clase trabajadora en herramientas tan útiles como los convenios colectivos.**

Sindicalizar la negociación colectiva es reforzar los marcos democráticos donde se dirimen los intereses de la clase trabajadora, con estrategias que confronten los marcos autoritarios y ultraliberales que atentan contra nuestros derechos, nuestra clase, nuestra democracia.

En segundo lugar, los objetivos de la negociación colectiva para los próximos años deben **responder a las carencias que muchas personas trabajadoras tienen para garantizar unas condiciones dignas de vida.** El incremento de precios en la cesta básica de la compra y la especulación con la vivienda son un lastre para las rentas de las personas trabajadoras, incrementando las desigualdades entre las rentas medias y las rentas del capital, pues imposibilitan que la mayoría de jóvenes y a una parte importante de la clase trabajadora accedan a un bien básico como la vivienda y cronifican la pobreza laboral por encima del 10%.

Estamos viendo como nuestro país crea riqueza, las empresas incrementan sus beneficios, se batan records sobre reparto de dividendos entre accionistas y cada vez hay más millonarios en nuestro país. Sin embargo los salarios, si bien están recuperan-



do poder adquisitivo, no lo hacen de forma suficiente para que millones de personas lleguen a fin de mes y vivan con dignidad. De ahí deriva que **la prioridad de nuestra propuesta sindical es conseguir que la negociación colectiva sea ambiciosa, corrija las desigualdades, impulse hacia arriba los salarios más bajos e incorpore medidas para paliar el gasto en vivienda**, haciendo del convenio una garantía para asegurar rentas suficientes y condiciones para vivir mejor. Porque vivir mejor significa trabajar para vivir y no al contrario, los aspectos clave para seguir mejorando nuestras condiciones de vida son seguir avanzando en la reducción y mejor distribución de la jornada laboral, mejorar las políticas de igualdad, la prevención de riesgos laborales o la formación.

Por último, afrontar **los retos que nos presentan las grandes transformaciones que avanzan a un ritmo vertiginoso derivadas de las transiciones ecológica, digital y demográfica**, significa incrementar las cotas de participación de las personas trabajadoras organizadas en las decisiones de las empresas, en la organización del trabajo, **combatir los abusos y las discriminaciones laborales promovidos por los algoritmos y la IA**, adaptarnos a nuevas formas de producir para **luchar contra la emergencia climática**, así como **garantizar la inclusión de personas migrantes, con una gestión del empleo que combata el edadismo al tiempo que fomente la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo y en el convenio colectivo**.

Estos objetivos están presentes en nuestra propuesta sindical para abordar la renovación del VI AENC. **La hoja de ruta se acompaña de un proceso de participación activa de nuestros cuadros sindicales y de la afiliación** para que llegue a todos los rincones de España, **para lo cual hemos impulsado la campaña de consulta, MARCA EL RUMBO**, para conocer las prioridades de las bases del sindicato en materia de negociación colectiva.

## PROPUESTA sindical para el **SMI** en 2026

**CCOO y UGT han propuesto al Gobierno fijar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 1.273 € brutos mensuales (17.822 € anuales) para 2026. Esto representa un aumento del 7,5% (89€) respecto a los 1.184€ de 2025.**

**La propuesta tiene por objetivo garantizar que el SMI represente el 60% del salario medio neto, de acuerdo con la Carta Social Europea, e incluye cambios estructurales en el Real Decreto que regula esta figura.**

Siguiendo los criterios de cálculo utilizados el pasado año, para alcanzar el 60% del salario medio neto, **el SMI debe establecerse en 1.216 € netos** mensuales para 2026, lo que obliga a fijarlo en los **1.273 € brutos**, para que una vez aplicada la tributación del IRPF se mantenga dicho nivel neto. Para este cálculo se ha utilizado el perfil tributario más exigente —una persona trabajadora sin hijos ni cargas familiares— con el fin de garantizar que todas las personas asalariadas alcancen el umbral marcado por la Carta Social Europea.

### Reforma urgente

Más allá de la cifra, **CCOO considera imprescindible que el Gobierno acometa una reforma del Real Decreto que regula el SMI**, señalando tres modificaciones esenciales:

- 1 Definir con mayor claridad la estructura salarial**, conforme al Estatuto de los Trabajadores y a la Directiva europea sobre salarios mínimos adecuados.
- 2 Limitar la compensación y absorción en las empresas**, para asegurar que las subidas del SMI se trasladen íntegramente al salario real de los trabajadores.
- 3 Vincular el SMI a la negociación colectiva**, utilizando información del Observatorio de Márgenes Empresariales.

**Aunque las últimas actualizaciones del SMI han supuesto un avance significativo, aún existen lagunas que han permitido que algunas empresas neutralicen parte de las mejoras mediante complementos salariales**

## ■ EN PRIMER PLANO

*Ante la propuesta de la Comisión Europea de reducir el presupuesto para la política de cohesión en la UE*

## LA UNIÓN EUROPEA DEBE REFORZAR SU DIMENSIÓN SOCIAL

■ El 27 de octubre nuestra compañera Ana Hermoso participó en la **reunión del Comité de Cohesión Económica y Social, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, representado por los sindicatos de los 27 Estados miembros. Un órgano donde se abordan, entre otros importantes temas, las políticas y el presupuesto europeo destinado a la política de cohesión de la UE.

El debate se centró en la **propuesta que la Comisión Europea presentó en julio sobre el Marco Financiero Plurianual (MFP) para el periodo 2028-2034**, así como en el análisis de la propuesta de resolución de la CES sobre este asunto. La propuesta de la Comisión Europea **plantea importantes recortes en la Política Agraria Común (PAC) y en la política de cohesión, (los fondos europeos estructurales)**, dos pilares que históricamente han contribuido al

equilibrio territorial, la cohesión social y el desarrollo sostenible en la Unión Europea. **Estas partidas, que actualmente representan el 66% del presupuesto comunitario, pasarían a concentrar únicamente el 43%.**

**El incremento del gasto que se plantea se centra en la competitividad, la innovación, la seguridad y la capacidad de defensa;** ámbitos que, si bien son considerados estratégicos, no deberían avanzar **a costa de recortar instrumentos esenciales para la igualdad, el desarrollo rural y la cohesión territorial.**

A la propuesta de la Comisión Europea le quedan dos años de complejas negociaciones, en las que se discutirán tanto los ajustes presupuestarios como cuestiones de calado sobre el diseño institucional de la UE.

**CCOO ha manifestado su rechazo** a los cambios propuestos, señalando sus **posibles efectos negativos sobre el equilibrio institucional, la legitimidad democrática y la cohesión territorial.** Unas críticas que coinciden con las de otros actores institucionales.

El sindicato ha defendido mantener un presupuesto suficiente y diferenciado, así como reforzar la condicionalidad social de las ayudas, vinculándolas a la creación de empleo estable y de calidad, especialmente en el medio rural. Las políticas de cohesión no solo son un instrumento económico, son un mecanismo clave para reducir desigualdades y garantizar la inclusión social en toda la UE.

Asimismo, CCOO ha mostrado su apoyo a la Resolución de la CES, si bien será necesario un análisis más detallado de los borradores de reglamentos.



Ante los conflictos  
laborales emergentes

## SOLUCIÓN AUTÓNOMA



El pasado 30 de octubre, la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas de CCOO ha celebrado la jornada de difusión del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP) **'Ante los conflictos laborales emergentes, solución autónoma'**

■ En la presentación, el coordinador de la jornada y miembro del patronato del SIMA por CCOO, **Alberto Teso**, destacó que en 2024 el número total de expedientes que contienen mediaciones, arbitrajes, procedimientos de impulso a la negociación y mediación preventiva, ha aumentado un 13% con respecto al año anterior, alcanzando a empresas y sectores donde trabajan más de 7 millones de personas.



■ La intervención del secretario general de CCOO, **Unai Sordo**, destacó la importancia de autonomía colectiva y el relevante papel de los servicios de mediación en España para evitar la judicialización de las relaciones laborales, lo cual, colabora de forma muy importante en facilitar la aplicación de las normas laborales en las miles de empresas donde hay conflictos en España. De hecho, un buen número de conflictos reales y potenciales se resuelven diariamente desde la autonomía de las partes y el papel fundamental que desarrollan los servicios públicos de mediación extrajudicial.

■ La primera ponencia de la jornada, a cargo de la catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha, **Juana Serrano**, abordó la capacidad de la resolución de conflictos laborales para generar una mayor sostenibilidad medioambiental.

A continuación, se analizaron los motivos de mediación cada vez más recurrentes, relacionados con los conflictos derivados de la negociación y gestión de los planes de igualdad. Esta parte fue expuesta por las mediadoras del SIMA: **Pilar Caballero**, propuesta por CCOO, y **Silvia Bauzá**, por CEOE.

Finalmente, **Jonathan Gallego**, director del Gabinete Jurídico de CCOO de Catalunya, abordó los conflictos relacionados con la interpretación de la distribución de la jornada laboral.

Ver **AQUÍ** el vídeo de la Jornada, que incluye las ponencias

# ACTIVIDAD

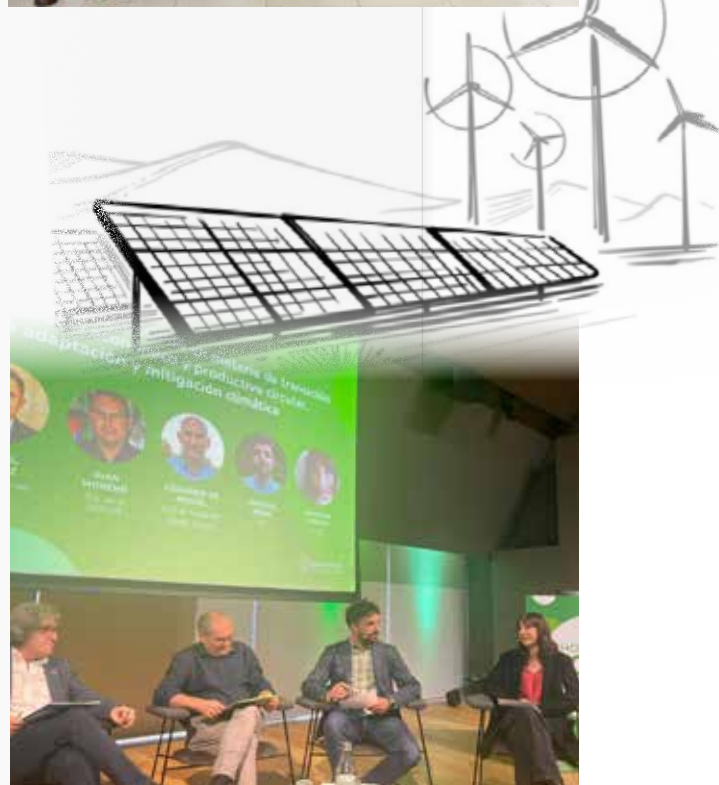
## GRUPOS DE TRABAJO • JORNADAS • CURSOS

Octubre

**28** Azahara Merino participó en la presentación de las conclusiones del proyecto: *"Sociedad, eólica y trabajo: propuestas para un modelo de desarrollo eólico en Galicia socialmente justo"*, de la F1M en Santiago de Compostela, organizada conjuntamente por la Fundación 1º de Mayo-ISTAS y el Sindicato Nacional de CCOO-Galicia.

Es un proyecto que realiza un diagnóstico de la actual situación por la que atraviesa la energía eólica en la Comunidad Gallega, así como de sus posibilidades de futuro. Se proponen 45 acciones para un desarrollo socialmente justo para la energía eólica articulado en 6 ejes de actuación: ❶ Participación social y diálogo ❷ Medio ambiente ❸ Compensación y creación de oportunidades en el territorio ❹ Normativas y políticas autonómicas ❺ Repotenciación de parques eólicos ya existentes ❻ Desarrollo industrial y empleo.

**30** En representación de CCOO, Azahara Merino participó en la jornada de **Horizonte COP30**, organizada por Ecoembes. En su intervención afirmó que los sindicatos jugamos un papel clave en la adopción de medidas efectivas que tengan un carácter vinculante, pues la principal reivindicación del movimiento sindical –además de avanzar en los objetivos de lucha contra el cambio climático y la justicia social– es la inclusión de políticas y medidas de transición justa en las decisiones y acuerdos adoptados en la COP, creada por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.



## Noviembre

**08** Javier Pacheco participó en la conferencia **'Construir el futuro'** que tuvo lugar en el Círculo de Bellas Artes, en Madrid. La transición ecológica, las políticas industriales verdes y la reconstrucción de la economía global van a suponer repercusiones profundas para el mundo del trabajo. La adaptación de nuestro sistema productivo a una nueva realidad climática va a modificar no solo para qué trabajamos, sino también cómo, dónde o cuánto trabajamos. El debate trató de las prioridades del laborismo verde de nuestro siglo para que esta transformación no solo tenga en cuenta a las personas trabajadoras, sino que los sindicatos tengamos un papel clave en ese proceso.

**12** Raquel Boto y Javier Pacheco participaron en la jornada de presentación de los resultados del Informe **"Plataformización del trabajo: nuevas formas, viejas dinámicas. Informe Fairwork España 2025"**.

En la clausura, Javier Pacheco subrayó que en la economía de plataformas se están desarrollando unas condiciones laborales específicas en un proceso de cronificación de la precariedad. El concepto se ha ido perfeccionando con los avances tecnológicos pero la precariedad laboral sigue instalada en este tipo de empresas. La movilización de las personas trabajadoras, provocó una presión en el legislador que se concretó en la ley Rider, que mueve el eje de la concepción de la relación laboral. A partir de ahí, las empresas hacen un tránsito hacia la laboralización, pero al tiempo se eximen de responsabilidad a través de empresas de intermediación y subcontratación de la actividad principal, que externalizan hacia el trabajo autónomo.



Vídeo de la jornada



En este proceso de externalización, como mínimo, se genera una gran debilidad en términos de seguridad jurídica, que debería aumentarse a través del refuerzo del marco funcional de un convenio colectivo.

Por ello, en un contexto de tensiones y conflictos entre las empresas para obtener mayores cuotas de mercado, el reto sindical es dirimir y clarificar el marco regulatorio de estas personas y concretar el ámbito funcional del convenio colectivo, emplazando a la contraparte a que el modelo no se base en la de competencia desleal en relación a los costes y las condiciones laborales, sino que apueste porque el empleo sea decente y el trabajo digno.

Lo que pase en el sector de delivery es muy importante, pues será seguido por el resto de empresas de plataformas. Debemos insistir en la falta de representación de las personas trabajadoras en estos sectores de nuevo cuño –que alcanzan ya a cerca de 60.000 personas– que no tienen derecho a la negociación colectiva, poniendo la digitalización al servicio de las personas y no al revés.



**12** José Antonio Hernández participó en la **Jornada de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos**, interviniendo en una mesa redonda sobre el papel de los interlocutores sociales ante la negociación colectiva en materia de transición ecológica.



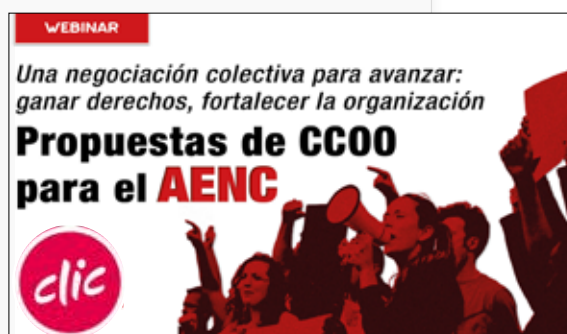
**ACCEDE A LAS PONENCIAS DE LA JORNADA:**

- 1 2 3 4



## Noviembre

**14** En el webinar organizado conjuntamente por la Secretaría de Estudios y Discurso y la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas sobre **'Una negociación colectiva para avanzar: ganar derechos, fortalecer la organización'**, nuestra compañera Cristina Torre presentó la propuesta para la negociación del VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), enmarcada en el contexto social, político y económico actual, así como la estrategia y las prioridades sindicales.



**19** José Antonio Hernández asistió a la jornada de LHH donde se abordó el papel de la reindustrialización en los despidos colectivos. Destacó la importancia de la propuesta de ley de Industria respecto a los preavisos de 9 meses antes de llevar a cabo el cierre de una empresa o una reestructuración de más del 65% de la plantilla, tiempo que se debe aprovechar para buscar proyectos de reindustrialización que atenúen el impacto de la reestructuración en las personas trabajadoras y los territorios afectados.



**19** Javier Pacheco, por primera vez, participó en el **Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, en Bruselas.



**20** Javier Pacheco, Raúl Olmos y José Antonio Hernández participaron en la **XIV Jornada Confederal de Previsión Social Complementaria de CCOO**.



**28** Javier Pacheco participa en el X Aniversario del Foro ADIRELAB, **'Celebrando 10 años juntos en las relaciones laborales'** en la mesa redonda sobre **'el diálogo social en 2026: normativa laboral en el pipeline e impactos en empresas y personas trabajadoras'**.

## ■ 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.



**LUCÍA GARCÍA SORIA**  
**Acción Sindical**  
**FED. SANIDAD Y SECTORES**  
**SOCIOSANITARIOS**  
[lgarcia@sanidad.ccoo.es](mailto:lgarcia@sanidad.ccoo.es)



**DANIEL SAN MIGUEL DEL HIERRO**  
**Acción Sindical**  
**CANTABRIA**  
[danyhierro@cantabria.ccoo.es](mailto:danyhierro@cantabria.ccoo.es)



**DAMIÁN MANZANO CARNEIRO**  
**Negociación Colectiva y**  
**Transiciones Estratégicas**  
**ASTURIAS**  
[damanzano@asturias.ccoo.es](mailto:damanzano@asturias.ccoo.es)



**CRISTINA RODRÍGUEZ VILA**  
**Transiciones Justas**  
**CATALUNYA**  
[cristina.rodriguez@ccoo.cat](mailto:cristina.rodriguez@ccoo.cat)



**ARMANDO IGLESIAS RODRÍGUEZ**  
**Negociación Colectiva**  
**GALICIA**  
[aiglesia@galicia.ccoo.es](mailto:aiglesia@galicia.ccoo.es)



**ÁNGELES RODRÍGUEZ BONILLO**  
**Acción Sindical y**  
**Políticas Sindicales**  
**FED. DE SERVICIOS**  
[anrodriguez@servicios.ccoo.es](mailto:anrodriguez@servicios.ccoo.es)

## ■ ESPACIO JURÍDICO

## Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la **DIRECTIVA DE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desestimado el recurso presentado por Dinamarca contra la Directiva sobre salarios mínimos adecuados confirmando la obligación de los Estados miembros de establecer y actualizar dichos salarios respetando parámetros clave de referencia, como situarlos en torno al 60% del salario medio.

La Directiva sobre salarios mínimos en la Unión Europea fue recurrida por Dinamarca que solicitaba su anulación íntegra al considerarla una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones que afectaba a la distribución competencial entre la UE y los Estados miembros. El TJUE desestima su recurso, confirmando la validez de la mayor parte de la Directiva: los Estados miembros deben establecer procedimientos para fijar y actualizar salarios mínimos adecuados y usar valores de referencia indicativos, y mantiene los parámetros clave respecto a los salarios mínimos sobre el 60% del salario medio.

### Herramienta de igualdad y cohesión social

La decisión refuerza la negociación colectiva y apunta a mejorar la cohesión social, reducir la pobreza laboral y acortar la brecha salarial de género.

Desde la óptica de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) estos parámetros son esenciales en el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género.



**La sentencia del TJUE reconoce la importancia de la negociación colectiva como piedra angular de la fijación salarial, pues sigue siendo vital para lograr remuneraciones justas y condiciones de trabajo seguras y decentes.**

Con todo, en España queda trabajo por hacer en el camino hacia su plena transposición legislativa y que esos estándares se traduzcan en normativa efectiva, especialmente en cuanto a los procedimientos y criterios para fijar y actualizar el salario mínimo legal, asegurar la participación de los interlocutores sociales en el Comité de Expertos y la incorporación del control de la absorción y compensación de complementos salariales. Este es el punto clave para asegurar que las subidas del salario mínimo llegan realmente al salario final de las personas trabajadoras.

Consulta **AQUÍ** la sentencia



## ■ ENTRE LIBROS

## Informe FOESSA 2025

# Exclusión y desarrollo social en España



**Informe FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada) es un estudio sociológico de referencia, que analiza en profundidad la pobreza y exclusión social desde una perspectiva amplia y multidimensional. En su apartado laboral el informe muestra que aunque la economía española ha experimentado un notable crecimiento, con un fuerte aumento del empleo, la calidad, estabilidad y suficiencia de los empleos, continúa mostrando carencias estructurales que alimentan la desigualdad y amplifican el riesgo de exclusión social.**

El Informe afirma que aunque la economía española ha experimentado un notable crecimiento en calidad, estabilidad y suficiencia de los empleos tras la crisis de 2008, no ha logrado todavía revertir su deterioro estructural.

Se estima que el 47,5 % de la población activa (unos 11,5 millones de personas) se encuentra en condiciones de precariedad laboral, que se explica básicamente por tres factores: contratos temporales o a tiempo parcial involuntario con horas insuficientes de trabajo, acompañado de bajos salarios.

Si bien la reforma laboral de 2021 ha reducido de forma importante el número de contratos temporales, aún persisten altas tasas de rotación, falsos fijos discontinuos y una temporalidad encubierta. A su vez, se consolida una polarización del empleo en términos de cualificación, ya que al tiempo que aumentan los puestos muy cualificados también lo hacen los de baja cualificación, mientras se reducen los empleos intermedios.

La parcialidad involuntaria, especialmente entre mujeres y jóvenes, significa que muchas personas trabajan

menos horas de las deseadas, lo que se traduce en insuficiencia de ingresos y menor acceso a complementos salariales, prestaciones contributivas o carrera profesional. El efecto acumulativo de estos fenómenos (combinación de bajas horas trabajadas, bajos salarios y alta rotación) genera un modelo laboral frágil que dificulta la capacidad de las personas de sustentar una vida autónoma.

El sesgo de género se evidencia en la concentración de mujeres en los sectores peor remunerados y empleos vinculados a los cuidados. La insuficiente corresponsabilidad y las escasas medidas de conciliación siguen penalizando a las mujeres, especialmente a las madres, que soportan más interrupciones y dificultades para estabilizar sus trayectorias laborales, lo que mantiene las brechas salariales entre mujeres y hombres.

El riesgo de pobreza laboral persiste en España, afectando a más de 11 millones de personas (asalariadas o autónomos) cuyos ingresos no superan el 60% de la mediana global. Este índice sitúa a España entre los

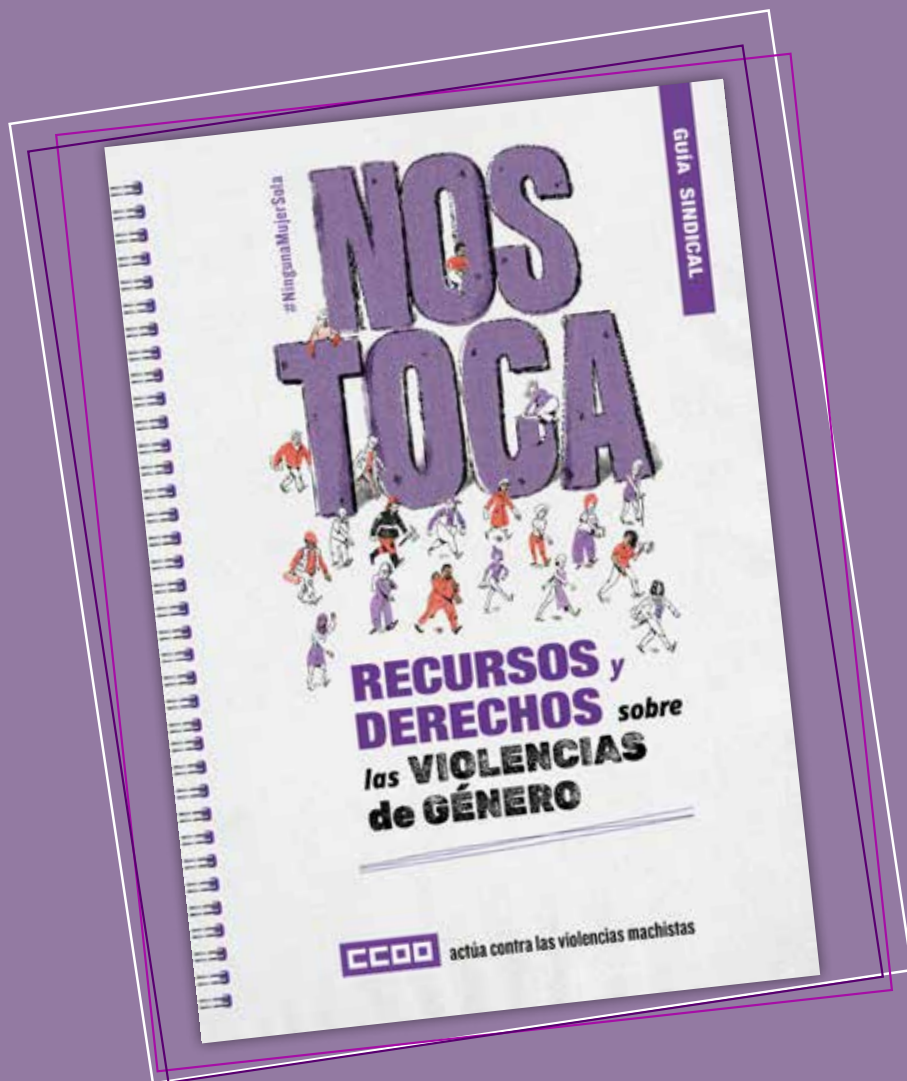
países con las mayores tasas de personas trabajadoras pobres de Europa. Además, la inflación estructural y de bienes esenciales sigue siendo alta y la vivienda aparece como epicentro de desigualdad, por lo que regular y facilitar el acceso a la vivienda es clave.

Desde un enfoque de acción sindical, los salarios no se han recuperado completamente de la pérdida de poder adquisitivo durante el pico inflacionario. En esta situación macroeconómica, donde se prevé un incremento de los salarios, la forma en que éstos se distribuyan es determinante: medidas como la subida del SMI, junto a una subida intensa en el segmento inferior de la mediana salarial, evitará el aumento de las brechas de desigualdad.

La capacidad de la negociación colectiva para reforzar los mecanismos de redistribución se hace más urgente, así como fortalecer una distribución equitativa de los incrementos económicos y las ganancias de las empresas hacia los salarios, y en especial hacia los más bajos.

Consulta **AQUÍ** el informe





**CCOO** ha publicado una ***Guía sindical de recursos y derechos frente a las violencias de género***, con el objetivo de reforzar la capacidad de actuación de sus más de 112.000 delegadas y delegados. Una herramienta práctica que busca garantizar la protección de las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales, así como promover entornos laborales más seguros, justos e igualitarios.

La guía ofrecen pautas, orientaciones y consejos de actuación para apoyar al activo sindical en su labor de asesoramiento, información y acompañamiento de las trabajadoras que puedan estar sufriendo violencia de género o violencia sexual, tanto en su ámbito privado como en su centro de trabajo.

Con esta nueva iniciativa, **CCOO** da un paso más en su compromiso con la prevención, detección y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.