

REDacción digital

OCTUBRE, 2025

CCOO



NEGOCIACIÓN

Propuestas para AVANZAR en DERECHOS y SOSTENIBILIDAD

En este segundo número de **REDacción** se aborda una de las líneas prioritarias de la Secretaría Confederal Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, en la que CCOO apuesta por la **renovación del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)**, con el centro de la negociación en la mejora salarial para mejorar el poder adquisitivo.

Una negociación salarial que de respuesta a la fuerte inflación derivada de la subida de los productos alimentarios y la vivienda, y que tenga en cuenta la **incorporación de cláusulas de revisión y medidas concretas para los salarios más bajos en los convenios colectivos** con incrementos salariales específicas para ellos.

El segundo eje que centra nuestra actividad es la propuesta de llevar a la negociación con CEOE el **uso de los fondos públicos para facilitar acuerdos de reducción de jornada por debajo de las 37,5 horas a través de los convenios colectivos**.

Además, proponemos un **Pacto de Estado** que implique a todas las Administraciones, agentes sociales y sociedad civil **para dar respuesta a los impactos, cada vez más extremos, del cambio climático**.

PAG. 2

EDITORIAL

PAG. 4

POR UN PACTO DE ESTADO
FRENTA A LA EMERGENCIA
CLIMÁTICA

PAG. 5

REVISIÓN DE LA DIRECTIVA
DE COMITÉS DE EMPRESA
EUROPEOS

PAG. 6

ACTIVIDADES
DE LA SECRETARÍA

PAG. 10

EN PRIMERA PERSONA

PAG. 11

ESPACIO JURÍDICO
ENTRE LIBROS

Edita: Secretaría de ASyTE

Realiza: Secretaría de Comunicación

INSCRÍBETE AQUÍ

EDITORIAL



HACIA LA RENOVACIÓN DEL VI AENC

JAVIER PACHECO

Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas

Encaramos la recta final de 2025 mirando al cercano horizonte de la negociación del VI AENC, cuya vigencia se debe renovar a partir de enero de 2026.

Con este motivo hemos iniciado la **elaboración de una propuesta sindical de negociación colectiva** en el escenario de unificación de reivindicaciones y consenso **con UGT**, con el objetivo de emplazar a las patronales en el mismo.

El **contexto para la negociación** en los últimos meses se dibuja **complicado**, debido a la confrontación en relación a la jornada laboral, a que patronal continúa en su ofensiva sobre absentismo, y al predominio del bloqueo ante cualquier avance en los ámbitos de diálogo social (SMI, registro horario, reforma despido...).

Salarios, jornada y derechos laborales en el centro de la negociación

Si bien el marco macroeconómico del país muestra que **el crecimiento de la economía nos sitúa en la vanguardia** de los países más desarrollados, y **el incremento de los beneficios empresariales animan la reivindicación sindical**, tanto de incrementos salariales como de mejoras de las condiciones laborales, desde el ámbito de las relaciones laborales y el mercado de trabajo, se señala que **el fuerte crecimiento del empleo se acompaña de un estancamiento en la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, que ven lastradas sus mejoras salariales** por los fuertes incrementos de los precios alimentarios y de la vivienda.

Con esta propuesta pretendemos recuperar el poder adquisitivo de todos los niveles de renta de las personas trabajadoras; un mejor reparto y uso de los tiempos de trabajo; la mejora de nuestras condiciones de vida; el avance en los derechos de las mujeres en el trabajo; la protección de la salud y vida de las personas; proporcionar certezas ante los cambios de modelo productivo, y mejorar la participación en el mercado de trabajo de las personas migrantes y de las personas jóvenes

Con el análisis de esta situación hemos configurado una primera propuesta, sometida a consideración por las organizaciones confederales en los espacios de acción sindical y en el Consejo Confederal, y en la que definimos **seis ejes prioritarios**:

- Salario
- Tiempo de trabajo
- Igualdad
- Prevención de riesgos laborales
- Transiciones estratégicas
- Migración y jóvenes

Tensionar nuestro activo sindical

Estas reivindicaciones deben **tensionar nuestro activo sindical, emplazándonos a renovar los convenios colectivos con ambición y firmeza**, donde la participación de la afiliación, de los trabajadores y trabajadoras vinculadas a cada convenio colectivo mantenga nuestra acción sindical en un proceso de movilización continua, y los recursos sindicales se dirijan a la movilización, convirtiendo nuestras propuestas en acuerdos que mejoren la vida de la clase trabajadora.



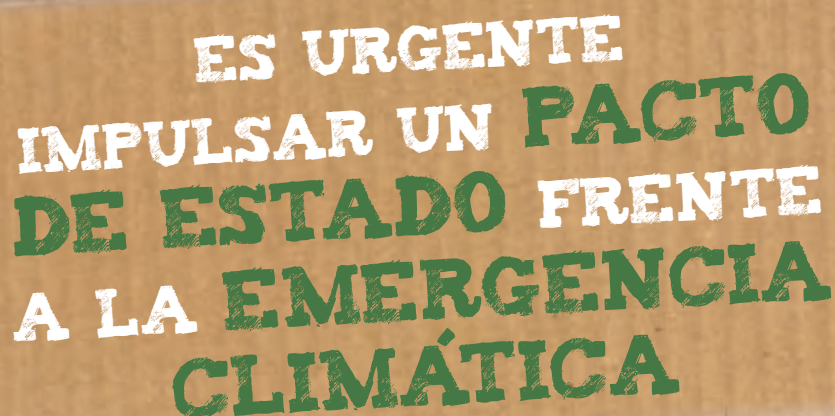
Se ha abierto la mesa de diálogo social para la **MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DEL DESPIDO**

■ CCOO y UGT presentarán una propuesta conjunta elaborada con el objetivo de resolver la situación de inseguridad jurídica del marco del despido en España.

La propuesta se orienta hacia una modificación legislativa que encaje nuestro ordenamiento jurídico para cumplir la Carta Social Europea, pues se debe reconocer la jerarquía de ordenamiento a los pactos internacionales suscritos por el Estado español dentro de la Unión Europea, que son de obligado cumplimiento.

La regulación actual imposibilita la fijación de una compensación vinculada al daño real sufrido en caso de despido improcedente, por lo que se debe establecer una indemnización "mínima, accesible y efectiva" con efecto disuasorio.

■ EN PRIMER PLANO



ES URGENTE
IMPULSAR UN PACTO
DE ESTADO FRENTE
A LA EMERGENCIA
CLIMÁTICA

■ En el marco actual de crisis climática al que se enfrenta nuestro país, CCOO subraya la necesidad de alcanzar un pacto de Estado en el que se definan las políticas estratégicas para hacer frente a la emergencia climática, y hacerlo con la participación de los agentes sociales.

Para CCOO urge abordar un cambio de modelo de desarrollo poniendo a las personas en el centro de las políticas y las medidas que se adopten, creando asimismo empleo decente y de calidad.

La propuesta de un Pacto de Estado para hacer frente a la emergencia climática está contextualizada en un entorno de las catástrofes naturales producidas en los últimos años que conviven, expresadas en importantes inundaciones (DANA en Valencia, Albacete y Tarragona) y en una ola de incendios en periodo estival en todo el país, lo que nos obliga a definir las políticas estratégicas para hacer frente a la emergencia climática, y constituye una oportunidad para que el conjunto de Administraciones públicas, los agentes sociales y económicos y la participación de la sociedad civil configuremos una **batería de medidas para afrontar uno de los retos más importantes que tenemos como sociedad, la preservación de los espacios naturales y la lucha contra la emergencia climática.**

En nuestras propuestas, CCOO incorporaremos el concepto de la justicia social.

Abordar un cambio de modelo de desarrollo **poniendo a las personas en el centro, creando empleo decente y de calidad, restaurar los espacios naturales**, debe ser parte de una hoja de ruta en el contenido de un pacto de Estado.

Igualmente, **incorporamos la perspectiva de género y equilibrio territorial**, de obligado cumplimiento en todas las políticas públicas y en nuestra acción sindical, **para contribuir también desde la agenda verde a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres**, especialmente en el ámbito laboral y territorial.

La estructura del pacto de Estado debe contemplar tres ejes de actuación y un cuarto eje transversal:

- **Eje 1.** Plan de gestión y desarrollo del territorio (mitigación).
- **Eje 2.** Plan de prevención para la adaptación.
- **Eje 3.** Plan de recuperación y reparación.
- **Eje 4.** Transversal. Transición Justa.



Revisión de la Directiva de Comités de Empresa Europeos

Se refuerzan los **DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA** de las personas trabajadoras en empresas multinacionales



Entre las **principales novedades** introducidas en el texto de la Directiva destacan:

- 1 ➤ El **ámbito de aplicación** se clarifica y amplía al concretarse qué constituye un asunto transnacional (cuando las decisiones afecten significativamente a trabajadores en dos o más Estados miembros).
- 2 ➤ Se facilita el **establecimiento de los EWC**, simplificando la solicitud de la creación de un comité europeo, con menos obstáculos técnicos o legales.
- 3 ➤ Se mejoran los **recursos de funcionamiento y representación**.
- 4 ➤ Se busca un **equilibrio de género** en los EWC: procurando que al menos el 40% se reparta entre mujeres y hombres en los miembros de los comités.
- 5 ➤ Se refuerzan los **derechos de consulta, confidencialidad y transparencia**: La consulta debe ser temprana y significativa: los representantes podrán emitir opiniones antes de que se tomen decisiones finales, y la empresa debe dar respuestas motivadas. Las restricciones de confidencialidad solo se aplicarán si existen criterios objetivos y por periodos limitados.
- 6 ➤ Se mejora la capacidad de la representación de las personas trabajadoras de **acceder a la justicia** y se prevé que las **sanciones** por incumplimientos sean suficientemente disuasorias.

Desde CCOO celebramos la aprobación de la revisión de la Directiva de Comités de Empresa Europeos (CEE) en el Parlamento Europeo, por 414 votos a favor, 139 en contra y 61 abstenciones. Una mayoría amplia que ratifica el acuerdo político para dicha revisión y que modifica la Directiva 2009/38/CE, que fortalece de forma significativa los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre las decisiones empresariales en empresas multinacionales.

El texto es resultado del trabajo conjunto realizado por los sindicatos integrados en la CES, entre ellos CCOO, y de la presión que han ejercido en las instituciones europeas.

ACTIVIDAD

GRUPOS DE TRABAJO • JORNADAS • CURSOS

Septiembre

29 Alberto Teso, adjunto a la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, participó en la **Escuela de Jóvenes de Hábitat**, celebrada en Morillo de Tou, bajo el lema **Juventud Organizada, Fuerza Transformadora**, para fortalecer la acción sindical.



Octubre

02 Alberto Teso y Javier Pacheco, adjunto y secretario confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, respectivamente, asisten a la **presentación del Plan Estratégico 2025-2027 y de la nueva imagen corporativa de la ITSS** en la Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



02 Ana Hermoso, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, asistió al **Foro de Cohesión Territorial del Ministerio de Transporte, Movilidad y agenda urbana**, que es el único instrumento de participación abierto en estos momentos a nivel nacional para informar sobre los avances y acciones previstas en materia de cohesión territorial y reto demográfico.

En la reunión se informó sobre la propuesta de modificación del marco estratégico de esta política, partiendo de un diagnóstico actualizado de la situación y medidas puestas en marcha hasta la fecha. La nueva estrategia se va denominar **Estrategia Nacional para la Equidad Territorial y Reto Demográfico 2030**, que se acompañará de un

Plan denominado **Plan 30 minutos** para mejorar la funcionalidad de los territorios y garantizar que todos tengan acceso a una serie de servicios básicos y esenciales en un radio de 30 minutos y un Observatorio para la consulta, análisis y seguimiento de los desafíos que permitan analizar el impacto, evaluar las políticas públicas en este marco, apoyar la planificación estratégica local y garantizar la transparencia en el acceso a la información.



06 Javier Pacheco y Unai Sordo asistieron a la reunión para abordar el **Pacto de Estado frente a la Emergencia Climática**, presidido por la vicepresidenta tercera y ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, junto a CEOE y UGT. El sindicato presentará “una propuesta sindical de primer orden” en el marco del diálogo social para hacer frente a la emergencia climática. Esta es una de las grandes políticas de país que necesita España, y un acuerdo o pacto interinstitucional que piense en el largo plazo, capaz de guiar la acción política y económica del país en las próximas décadas.

06/08 Cristina Torres, de la Secretaría confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, participó en el **Seminario ETUC sobre la Directiva de Salarios Mínimos**, celebrado en Viena, donde se hizo un seguimiento de la situación de la trasposición de las directivas de salarios mínimos y transparencia retributiva, así como de las oportunidades de sinergia entre ellas, en la medida en que la mejora de los salarios mínimos y el refuerzo de la negociación colectiva han de favorecer la clasificación profesional con perspectiva de género y la disminución de la brecha salarial.

Consulta la posición de la ETUC sobre estas directivas



ACTIVIDAD

Octubre

08 Raúl Olmos y Alberto Teso, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, participaron en la acción formativa sobre **Registro retributivo** organizado conjuntamente con la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad.



09 José Antonio Hernández, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, asistió a la jornada **Hacia una transición justa en la gestión del agua**, celebrada en la sede del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MiTECO), con el objetivo de promover soluciones sostenibles y socialmente justas ante la creciente crisis hídrica global.



14 Amaia Otaegui, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, participó en el **Seminario online del Grupo de participación de los trabajadores de ETUC** donde se abordó la situación en estos momentos de la **Directiva de Sostenibilidad**, y se saludó la reciente aprobación de la Directiva europea sobre Comités de Empresa Europeos.



16/17 Cristina Torre participa en Alicante en las Jornadas en colaboración de CCOO con el Consejo General del Poder Judicial sobre la **jurisdicción social ante los nuevos retos jurisprudenciales y legislativos**.

17 Azahara Merino asiste al **Foro Avanza sobre Emergencia climática: avanzando en la construcción del Pacto de Estado** cuyo objetivo es aportar ideas y perspectivas para la construcción del Pacto de Estado frente a la emergencia climática. Entienden que el Pacto de Estado es necesario: **la adaptación frente a la emergencia climática es una cuestión de seguridad nacional** por su impacto creciente en la economía, la sociedad, los sistemas naturales y los ciudadanos.



Octubre

20 Alberto Teso impartió en Pamplona, junto a Raquel Gómez de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad, un curso sobre **derechos y medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas**, que deben formar parte del trabajo y la acción sindical de CCOO.



23 Javier Pacheco, secretario confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, participó en **ETUC NETLEX CONFERENCE 2025 Winning the Fight for Workers' Rights: Mobilising Law and Resistance for Social Progress**, que tuvo lugar en el auditorio Marcelino Camacho de CCOO de Madrid, hablando sobre **'Working Less, Living More: Economic and Social Perspectives on Working Time Reduction'**.



28 Javier Pacheco participa en las Jornadas para la Acción Sindical y la Negociación Colectiva de la Federación de Industria, **'Hacia los criterios y orientaciones para 2026'**, presentando el **Balance del V AENC y propuestas e futuro**. En las mismas jornadas participó Raquel Boto en la mesa redonda: **'La intervención sindical ante la IA en la empresa'**.



29 Javier Pacheco asistió a la **IV Escuela de Cuadros Sindicales de CCOO Canarias**, donde cada año programan un circuito de FORMACIÓN DE CUADROS. En él participan personas jóvenes y futuros cuadros sindicales o ya integrados en los distintos órganos de dirección del sindicato de cualquier estructura en sus distintos ámbitos. En el marco de esta *Escuela de Otoño* Javier Pacheco abordó el tema de **'La sindicalización en las empresas, acción sindical desde el enfoque de las bases'**.



■ 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.



JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ

Negociación Colectiva
CCOO HÁBITAT
jmontoya@habitat.ccoo.es



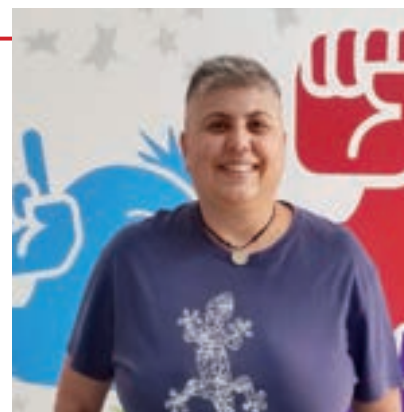
FRANCISCA GÓMEZ SANTOS

**Acción Sindical, Política Social y
Protección Social**
EXTREMADURA
fgsantos@extremadura.ccoo.es



VICTORIANO ROMERA MATEO

**Acción Sindical y Políticas
Públicas**
MURCIA
vromera@murcia.ccoo.es



SILVIA RODRÍGUEZ YANES

Acción Sindical
FED. SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC)
srodriguez@fsc.ccoo.es



CELSO HORNERO HIDALGO

Acción Sindical y Servicios Jurídicos
ARAGÓN
chornero@aragon.ccoo.es



ISABEL RODERO FERNÁNDEZ

Política Sindical
FED. DE INDUSTRIA
irodero@industria.ccoo.es

■ ESPACIO JURÍDICO

Novedades sobre el Procedimiento relativo al **DERECHO DE HUELGA** ante la Corte Internacional de Justicia

En su declaración ante la Corte Internacional de Justicia (CIJ), respecto a la solicitud de opinión consultiva sobre el derecho de huelga bajo el Convenio 87 de la OIT, el Gobierno de España afirmó rotundamente que **el derecho de huelga está protegido como parte integrante de la libertad sindical de las personas trabajadoras y sus organizaciones**, aunque el citado Convenio 87 no lo mencione expresamente. El argumento es que el objeto y fin del Convenio 87, según sus artículos 2 y 3, es garantizar la libertad sindical para que los trabajadores y trabajadoras puedan defender colectivamente sus intereses.



La huelga es una acción colectiva, imprescindible para cumplir ese fin. Negarla vaciaría de contenido la libertad sindical.

El Convenio 87 debe interpretarse como un tratado de derechos humanos y esta interpretación se refuerza porque existen otros tratados y jurisprudencia europea (PIDESC, Carta Social Europea, Carta de Derechos Fundamentales de la UE) que reconocen expresamente la protección del derecho de huelga y confirman que el Convenio 87 también protege este derecho.

Como conclusión, el Gobierno afirma que hoy existe un estándar internacional, consolidado a través de la práctica, los tratados, la jurisprudencia y la práctica de los Estados, que reconoce el derecho de huelga como parte indivisible y esencial de la libertad sindical, y esta interpretación debe guiar la opinión solicitada.

Accede **AQUÍ** al comentario del Gabinete Jurídico Confederal sobre dicha intervención

■ ENTRE LIBROS

GUÍA de CO-GOBERNANZA

La Federación Sindical Internacional de Servicios Públicos en colaboración con la Fundación Friedrich Ebert y Christina Colclough, del Why Not Lab para uso de los sindicatos de todo el mundo, ha publicado una **GUÍA DE CO-GOBERNANZA** para el uso responsable de los sistemas algorítmicos.



La guía consiste en una **lista de verificación con 27 preguntas** que la representación de las personas trabajadoras debe plantear a la dirección en relación con el uso de sistemas digitales en el lugar de trabajo.

Además aportan una **HOJA DE TRABAJO** para las delegadas y delegados en la empresa. Esta Hoja puede utilizarse para ayudar a identificar qué tecnologías digitales se utilizan en su lugar de trabajo y los posibles beneficios y riesgos asociados a ellas. Se trata de un ejercicio informativo y exploratorio para animar a la reflexión crítica sobre qué tecnologías digitales se utilizan, cuáles son las consecuencias y qué recursos, si los hay, podría tener su sindicato para hacer frente a estos retos.

Consulta **AQUÍ** la guía

Consulta **AQUÍ** la hoja de trabajo

STOP GENOCIDIO



VIVA PALESTINA LIBRE

