

REDacción *digital*

SEPTIEMBRE, 2025

CCOO

NUEVA HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN



Presentamos este Boletín como un espacio digital específico, que está diseñado para ser un instrumento estratégico de comunicación mensual, dirigido a las personas que componen y participan en el plenario de la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, ASyTE. Nuestra actividad avanza en un entorno complejo y cambiante; aborda amplias temáticas y ámbitos de actuación, tanto en el plano de la participación institucional, del diálogo social bipartito y tripartito, como en las dinámicas de la negociación colectiva; de forma que la comunicación y la transparencia resultan imprescindibles.

Por ello, este Boletín quiere ser una herramienta que mejore la coordinación de las distintas áreas como una forma de compartir la dinámica de evolución de los temas estratégicos de carácter interno y las funciones vinculadas a la actividad cotidiana, tanto organizadas o promovidas por nosotros, como aquellas en las que participamos de forma estable, o en los distintos espacios de diálogo social y participación institucional, o de carácter puntual como la asistencia y participación en jornadas, seminarios, congresos, etc.

PAG. 2

EDITORIAL

PAG. 4

LA LUCHA POR LA REDUCCIÓN
DE LA JORNADA LABORAL
NO ACABA
EN PRIMER PLANO

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

Hace poco más de tres meses que nuestro 13º Congreso Confederal me dio su confianza para participar en la Comisión Ejecutiva Confederal, y posteriormente nuestro secretario general me propuso la responsabilidad de la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, un reto apasionante en un difícil y complejo contexto que nos obliga a fortalecer la mejor herramienta de las personas trabajadoras, las Comisiones Obreras.

Con este primer Boletín iniciamos una nueva etapa en la comunicación entre las estructuras de CCOO ligadas a la acción sindical, la negociación colectiva y las políticas sectoriales, impactadas por la triple transición que vivimos en estos días, la ecológica, la digital y la demográfica, y se ha construido desde la reflexión compartida de todas las personas responsables de las organizaciones federales y territoriales. Es una herramienta de información sobre las principales actividades que desarrollamos en nuestro ámbito de responsabilidad y que se publicará mensualmente.

Este instrumento requiere agilidad y una importante coordinación para compartir el conocimiento y la inteligencia colectiva, para mejorar nuestra capacidad de acción en los centros de trabajo, en los convenios colectivos y en las calles y aumentar nuestra capacidad de organización en la construcción de derechos colectivos en el mundo del trabajo.

Hoy conviene compartir y trasladar los principales objetivos que nos hemos marcado para este mandato:

- Afianzar nuestro papel en los ámbitos de negociación colectiva y acción sindical en su adaptación a los cambios del modelo productivo provocados por las transiciones estratégicas.
- Reforzar el protagonismo de las personas trabajadoras en los procesos de negociación de los convenios colectivos y acuerdos colectivos.
- Consolidar el marco de la concertación y el diálogo social a diferentes niveles, europeo, estatal, sectorial y territorial.

Para ello construiremos herramientas para mejorar nuestra acción sindical, acompañadas de un proceso de modernización tecnológica para evaluar las tendencias de evolución de los sectores y empresas; actualizaremos nuestras bases de datos de la negociación colectiva e impulsaremos instrumentos digitalizados para garantizar una participación efectiva de las personas trabajadoras en la negociación y aplicación de los convenios colectivos y acuerdos. Además, actualizaremos los posicionamientos confederales en los ejes que forman parte de las diferentes transiciones interviniendo en las políticas energéticas, de movilidad, de agua, digital y la inteligencia artificial (IA), industrial, turismo, logística, construcción, etc..

**JAVIER PACHECO**

Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas

Las propuestas que orientarán nuestras prioridades para la negociación colectiva de los próximos años con la renovación del AENC tratarán de tensionar la acción sindical de la mano de una propuesta reivindicativa que se centre en los siguientes aspectos:

- Importantes incrementos salariales.
- Buen uso de los tiempos de trabajo, reduciendo la jornada, mejorando su distribución, reduciendo el abuso de las horas extraordinarias, evitando la precariedad de las jornadas complementarias, mejorando los tiempos para la corresponsabilidad y garantizando la desconexión digital y el mejor uso del teletrabajo.
- Reforma del contrato a tiempo parcial para acabar con el principal foco de precariedad del mercado de trabajo.



- Reforma del despido para corregir los abusos del despido improcedente y las desigualdades provocadas por la penúltima reforma laboral, adaptando espacios de protección ante el impacto de la digitalización en la organización del trabajo, y adecuando la normativa a la doctrina y jurisprudencia, así como a los convenios internacionales que suscribe el Estado Español.



- Un pacto de estado por la emergencia climática que promueva un nuevo escenario en el desarrollo territorial y económico para dar respuesta a la masificación urbana y la despoblación rural, reforzando así las políticas que nos deben proteger de los efectos de la emergencia climática.

Para llevar a cabo estos importantes retos, es imprescindible reforzar los mecanismos de participación colectiva, la implicación en la construcción de las propuestas y la información ágil y suficiente para garantizar que nadie se queda al margen. Con este objetivo proponemos iniciativas como este boletín mensual y otros métodos de trabajo compartido que iremos poniendo en marcha en los próximos meses.

Permitid que acabe saludando a todas las personas que tenéis la responsabilidad de dar sentido a la función principal del sindicato, la acción sindical, la negociación colectiva y la organización de la clase trabajadora en la negociación y la movilización, el binomio que ha hecho de este sindicato la primera fuerza social del país. Tenemos un mandato para construir horizontes juntos, juntas, será un placer hacerlo a vuestro lado.



LA LUCHA POR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA **NO ACABA**

■ Además de un encierro simbólico de las Ejecutivas en la parroquia de San Carlos Borromeo de Entrevías, en Madrid (un emplazamiento icónico de las luchas vecinales y cívicas), el 10 de septiembre, CCOO y UGT nos movilizamos con manifestaciones y concentraciones frente al Congreso y, en paralelo, en 52 ciudades en España, para denunciar el bloqueo, ante la negativa de los partidos políticos PP, JUNTS, VOX y UPN, a debatir el contenido del proyecto de ley de reducción de jornada. Este proyecto de ley es fruto del diálogo social entre el Gobierno y los sindicatos mayoritarios, que había acordado la reducción legal de la jornada de trabajo a 37,5 horas sin pérdida salarial.

CCOO denunciaremos que los partidos opositores han adoptado los argumentos de las patronales en lugar de tener en cuenta la opinión de las personas trabajadoras. Desde el sindicato ya hemos advertido que la lucha por la reducción de la jornada laboral “no acaba”, pues se mantiene la idea de que quienes han bloqueado la medida han actuado contra los intereses de la mayoría trabajadora.

Por ello además de exigir al Gobierno que presente un nuevo proyecto de ley, solicitamos un reglamento que de inmediato garantice un control efectivo del tiempo de trabajo mediante la mejora de los sistemas de control horario y registro de jornada, y desconexión digital.



■ EN PRIMER PLANO



Coparticipación y fortalecimiento de la acción sindical de CCOO

■ El 18 y 19 de septiembre, en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, se celebró el primer plenario confederal de la Secretaría de ASyTE, con la asistencia de los y las responsables federales y territoriales del área. El secretario confederal, Javier Pacheco, presentó al equipo de la Secretaría, formada por sindicalistas, personas de soporte técnico y personal administrativo, en un organigrama horizontal concebido como un espacio de colaboración.

Además del equipo, Javier Pacheco expuso los objetivos y ejes estratégicos de mandato cuyos principales ejes de actuación para los próximos cuatro años se centran en fortalecer el mapa de negociación colectiva adaptando los cambios del modelo productivo, reforzar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en los convenios colectivos y profundizar en las reformas normativas laborales y sectoriales.

Como el plan de trabajo recoge los elementos centrales del debate congresual, es un plan complejo, concebido fundamentalmente como un espacio de coparticipación. En esta tarea, la implicación del plenario se considera fundamental porque reduce la fragmentación y aumenta la capacidad de actuar de manera coordinada y cohesionada. Éste se reunirá presencialmente dos veces al año, y se contempla el recurso de videoconferencia para tratar y debatir sobre materias concretas.

El debate confederal se centró en los espacios de cooperación a todos los niveles, planteando herramientas pendientes del soporte técnico informático, puesto que el fortalecimiento de la negociación colectiva requiere mejorar el conocimiento de la realidad y el cambio de algunas inercias sindicales, afianzar el papel y protagonismo de las personas trabajadoras en los procesos de negociación, y racionalizar y mejorar la articulación de la estructura de la negociación colectiva.

La actualización y refuerzo de las herramientas se vincula a la **hoja de ruta sindical** sobre las transiciones estratégicas, donde nuestra intervención en el cambio de modelo productivo debe garantizar que las transiciones digital y ecológica se desarrollen teniendo en cuenta su vertebración con los derechos de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo y empleo.



STOP

GENOCIDIO

15 // 10 // 2025

JORNADA DE LUCHA EN CADA CENTRO DE TRABAJO

CCOO

Comisiones Obreras

ACTIVIDAD

GRUPOS DE TRABAJO • JORNADAS • CURSOS

Agosto

27 José Antonio Hernández, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, participó junto al secretario general, Unai Sordo, y el secretario de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental, Mariano Sanz, a la reunión *online* con los **bomberos y bomberas forestales, y el personal de extinción y prevención de incendios**, para analizar la situación laboral del colectivo ante la grave crisis de los incendios de este verano.



Septiembre

08 Javier Pacheco, secretario confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, participó en el **Grupo confederal sobre Atención Integral a las Personas**, siguiendo las líneas del 13º Congreso Confederal, donde se fijaron como objetivos prioritarios atender a las personas en sede y dar trazabilidad a la acogida de las personas y el asesoramiento sindical y jurídico



Septiembre

10/12 En la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico se celebró el curso ETUI **Green Industrial Restructuring** cuyos objetivos eran: identificar las causas económicas y políticas de la actual crisis industrial en Europa, aprender de los estudios de casos de industrias descarbonizadas con éxito para aumentar la capacidad sindical en la evaluación de las políticas en sus empresas, y participar activamente en el diálogo social con los empleadores en relación con el proceso de descarbonización. Por la Secretaría asistieron Azahara Merino y José Antonio Hernández.

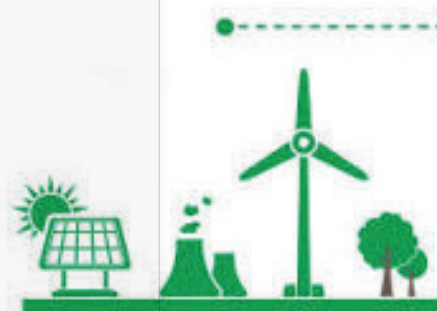
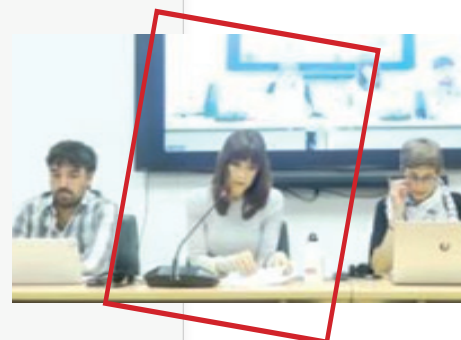
11 Raquel Boto, de la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, y el secretario confederal Javier Pacheco participaron en la presentación de los resultados del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico**, que tuvo lugar en el Colegio de Arquitectos de Madrid (COAM).

22 Azahara Merino, de la Secretaría confederal de Acción Sindical y Transiciones Energéticas, intervino en el taller **Realidad de la Transición Justa en España-Comparativa a nivel internacional**, organizado por la CSI y UGT. Explicó en qué consisten los convenios de transición justa, creados para mantener el empleo y reactivar la actividad económica en las zonas afectadas por los cierres de centrales térmicas de carbón, minas y centrales nucleares, haciendo un balance de dichas políticas desde la mirada sindical.

23 José Antonio Hernández, de la Secretaría de ASyTE participó en el **Grupo de Trabajo de la Estrategia de Transición Justa realizado en el Instituto para la Transición Justa**. El objetivo era recabar opinión sobre el contenido de la consulta pública que se lanzará próximamente sobre la propia Estrategia, sobre los desafíos y oportunidades sociolaborales en los próximos cinco años del proceso de transición ecológica y descarbonización, identificación de prioridades del estudio técnico justificativo (ETJ) y determinados colectivos y territorios más vulnerables en los procesos de transición energética, mecanismos de gobernanza, entre otros.



ACTIVIDAD



Septiembre

24 Azahara Merino, de la Secretaría de ASyTE asiste a la **Conferencia de Política Industrial** con la FEPS y la CES, en el Comité Económico y Social Europeo.

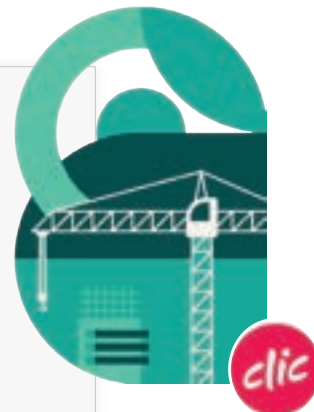
25 Reunión con la DGB sobre la transición justa, en el Comité Económico y Social Europeo, con participación de Azahara Merino en el Taller «Una economía europea limpia, justa y competitiva». Este evento forma parte de una serie de talleres de la DGB-FES sobre las demandas sindicales para una política de transición europea justa.

Ante los recientes acontecimientos a nivel europeo —incluidos los esfuerzos de desregulación, el auge de la extrema derecha y los ataques a los logros sindicales duramente conseguidos—, las respuestas progresistas lideradas por los sindicatos son más cruciales que nunca.

El taller, en el que participó Estelle Göger, jefa adjunta de Gabinete de Stéphane Séjourné, se dedicó a debates participativos entre los sindicatos, centrándose en las perspectivas nacionales sobre las estrategias de la UE para una transición limpia y justa. También se analizaron dos cuestiones clave: las implicaciones sociales de la reforma del RCDE y el futuro de la financiación de la transición justa en el nuevo Marco Financiero Plurianual de la UE.

25/26 EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En la **jornada organizada por el Gabinete de Estudios Jurídicos de Albacete**, el secretario confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, Javier Pacheco, trasladó algunas reflexiones sindicales sobre dos aspectos que tienen especial relevancia en la propuesta sindical de CCOO, puesto que vinculan los derechos laborales con las transformaciones del modelo productivo provocadas por el impacto de la triple transición (ecológica, digital y demográfica).



En concreto, **abordó el despido y los derechos sindicales en la transformación digital**. La digitalización del trabajo ha transformado de manera profunda las relaciones laborales, introduciendo nuevas formas de organización y control del trabajo. La irrupción de los sistemas de control digital —plataformas de gestión del trabajo, softwares de productividad, inteligencia artificial y dispositivos de seguimiento— ha modificado de forma radical la dinámica de poder en la empresa.

Si bien estas herramientas se presentan bajo la lógica de la eficiencia y la transparencia, en la práctica refuerzan la asimetría estructural de poder en la relación laboral entre empleador y trabajador, al otorgar al primero un acceso exhaustivo, constante y muchas veces opaco, a los datos de desempeño de funciones y responsabilidades en el trabajo. En este contexto, el despido basado en información generada digitalmente emerge como uno de los principales focos de conflicto en el mundo del trabajo contemporáneo.

El problema central es la opacidad algorítmica, por lo que las personas trabajadoras pueden ser despedidos sin una explicación clara, ya que las decisiones algorítmicas suelen ser poco transparentes y difíciles de impugnar, y esto choca con el derecho a la defensa y el principio de proporcionalidad en el despido.

En este sentido, el despido por efecto de la digitalización o la introducción de sistemas de inteligencia artificial no puede ser una decisión unilateral sin más, sino que exige un proceso formal de información, consulta y negociación con la RLPT. Por eso, es imprescindible que los derechos de participación en las decisiones que determinan las condiciones de la organización del trabajo en la empresa, empiecen en el origen, en el diseño e implementación de estas herramientas.

Deben garantizarse de manera continua en los diferentes cambios que se puedan ir produciendo con impacto en las condiciones laborales y deben ser contemplados en un periodo de consulta suficiente antes de adoptar una decisión definitiva que produzca el despido de los trabajadores.

Por tanto, debemos mantener la causalización, la proporcionalidad, la transparencia y la garantía de derechos fundamentales, así como el refuerzo de los mecanismos de participación, información y consulta, en los contenidos y en los periodos de consulta suficientes para mejorar la tutela de derechos que reequilibren la desigualdad entre el poder empresarial y los derechos del trabajador multiplicados por los sistemas de control digital.



■ 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 última 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.



Ángel León Muñoz
Acción Sindical
CASTILLA- LA MANCHA
UNION REGIONAL
aleon@cm.ccoo.es



Fernando Fraile Sanz
Acción Sindical, Salud Laboral y
Medio Ambiente
CASTILLA y LEÓN
ffraile@cleon.ccoo.es



Gonzalo Andrés Díez Piñeles
Diálogo Social, Transición
CASTILLA y LEÓN
gadiez@cleon.ccoo.es



Diego Rodríguez Villegas
Acción Sindical y Coord. Sectorial
FED. ENSEÑANZA
drodriguez@fe.ccoo.es



Antonio Inarejos Verdejo
Acción Sindical
PAÍS VALENCIÀ
ainarejos@pv.ccoo.es



Cristina Bermejo Toro
Negociación Colectiva
FED. SERVICIOS A LA CIUDADANÍA
cbermejo@fsc.ccoo.es

■ ESPACIO JURÍDICO



Una importante victoria

La Audiencia Nacional ha tumbado una de las sentencias de lo Contencioso-Administrativo favorables a la multinacional Glovo, que avalaron su sistema de 'riders' autónomos, pese a la condena del Supremo de 2020 y que Glovo estaba utilizando en varias de sus causas judiciales. Se trata de una victoria importante de la Seguridad Social en relación a la pelea judicial millonaria por las cotizaciones sociales de sus repartidores.

Las liquidaciones afectan al periodo de 2018 a agosto de 2021, cuando entró en vigor la Ley rider y Glovo aplicó algunos cambios a su modelo, aunque siguió funcionando con autónomos.

La clave de esta sentencia es que la Audiencia Nacional es muy clara al establecer que los riders de Glovo son asalariados, y no trabajadores autónomos, citando para ello los argumentos y sentencias del Tribunal Supremo: "Resultado procedente ajustarse a lo decidido por el Tribunal Supremo al respecto y afirmar el carácter laboral de la relación en las fechas a las que

el acta se refiere y, con ello, estimar el recurso", según la sentencia de la Audiencia.

Tras este importante precedente, se espera que en el resto de los casos existentes, se respalde el criterio de la Seguridad Social y Glovo deba pagar las liquidaciones millonarias de cuotas, las demandas por competencia desleal con Just Eat y por un delito contra los derechos de los trabajadores.

La sentencia se puede leer **AQUÍ**

■ ENTRE LIBROS

"Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva"



El libro examina cómo la digitalización (incluyendo teletrabajo e inteligencia artificial) está modificando profundamente el mundo laboral y las relaciones laborales. Destaca la importancia de los convenios colectivos para regular esta transformación, explorando las áreas de intervención de los agentes sociales, las tendencias y desafíos emergentes. Además del diagnóstico, propone un conjunto de buenas prácticas orientadas a asegurar una transición digital justa y equilibrada.

La cláusula de convenio colectivo que regula el derecho a la desconexión digital en teletrabajo incluiría:

- ➔ Especificación del horario de desconexión (por ejemplo, "no atender dispositivos digitales fuera del horario laboral").
- ➔ Garantía de que la conexión digital voluntaria no conlleva responsabilidades adicionales para el trabajador y trabajadora.

- ➔ Inclusión de condiciones para reversibilidad (posibilidad de volver a modalidad presencial).
- ➔ Obligación de la empresa de proporcionar los equipos necesarios y garantizar los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Consulta **AQUÍ** el libro al completo