

VOTA
29N
ELECCIONES GENERALES •2026

150 PROPUESTAS de UGT y CCOO
a las formaciones políticas

TRABAJO, VIDA DIGNA Y DEMOCRACIA PARA LA MAYORÍA SOCIAL

UGT CCOO

ÍNDICE

3 Presentación

5 Trabajo digno

9 Reparto de la renta

12 Vivienda

13 Servicios públicos y protección social

15 Igualdad y juventud

18 Transición ecológica, digital e Industria

21 Trabajo autónomo, agricultura familiar y medio rural

22 Democracia, derechos y libertades

23 Compromisos para los primeros cien días

Edita:
Confederación Sindical de UGT
Confederación Sindical de CCOO

Madrid. Noviembre de 2026

PRESENTACIÓN

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) yComisiones Obreras (CCOO) se dirigen a las formaciones políticas que concurren a las elecciones generales del 29 de noviembre de 2026 con una propuesta programática construida a partir de la propuesta sindical prioritaria que presentamos en el mes de abril de este año 2026, la continuidad de los avances conseguidos en el marco del diálogo social y las reivindicaciones que han desembocado en la convocatoria de una huelga general el pasado 11 de noviembre.

No pedimos, expresamente, el voto para ninguna formación política, al mismo tiempo que trasladamos nuestra preocupación por el auge de formaciones de extrema derecha que minan las instituciones democráticas recogidas en el título preliminar de nuestra Constitución, en el que se hallan los sindicatos. Pedimos compromisos verificables con la mayoría trabajadora de este país, y los pedimos a todas las formaciones democráticas por igual.

El proyecto europeo está en crisis, por lo que necesitamos una propuesta política que defienda una UE social, centrada en las personas y sus derechos y bienestar, que defienda el medioambiente y garantice su autonomía estratégica.

Los acuerdos alcanzados desde 2021 —la reforma laboral, la reforma del sistema público de pensiones, las sucesivas subidas del salario mínimo, la Ley 'Rider', el teletrabajo, los ERTE— han demostrado que el diálogo social funciona: hoy hay más empleo que nunca, el empleo es mayoritariamente indefinido, la brecha salarial de género se ha reducido y la productividad crece. Pero el crecimiento macroeconómico no ha llegado al bolsillo de millones de personas trabajadoras.

El precio de la vivienda, la pérdida de poder adquisitivo acumulada, la parcialidad no deseada y la desigualdad en el reparto de los beneficios empresariales explican un malestar social que debe tener respuesta por parte de las Administraciones públicas.

Por eso este documento parte de la Propuesta Sindical Unitaria que UGT y CCOO presentamos a principios de 2026 y le da continuidad a las principales reivindicaciones que motivaron la convocatoria de la huelga general del pasado 11 de noviembre que ambas organizaciones consideramos imprescindibles para la próxima legislatura y que presentamos en ocho ejes: trabajo digno; reparto de la renta; vivienda; servicios públicos y protección social; igualdad y juventud; transiciones ecológica, digital e industrial; trabajo autónomo, agricultura familiar y medio rural; y democracia, derechos y libertades.

La disolución de las Cortes ha dejado en el camino normas que ya estaban acordadas en el diálogo social: el Estatuto del Becario, la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Industria, la Ley orgánica contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos,

la ley contra las terapias de conversión de las personas LGTBI+, la Ley de violencia vicaria, la Reforma de la Ley de protección a la Infancia, la reforma constitucional para blindar el aborto, varias transposiciones de directivas comunitarias, la extensión del derecho a la jubilación parcial a buena parte del empleo público…

Exigimos que la nueva legislatura no empiece de cero. Lo que se acordó con las organizaciones sindicales debe aprobarse en los primeros cien días.

TRABAJO DIGNO

La lucha sindical por el trabajo digno protagoniza el eje vertebrador de nuestras propuestas. Las relaciones de trabajo requieren de una apuesta decidida para acabar con la pobreza laboral, las jornadas interminables de trabajo, la inestabilidad y la siniestralidad laboral, principalmente. En este sentido los sindicatos construimos una propuesta sindical unitaria, hemos trabajado en la modificación de la ley de PRL, construimos propuestas para mejorar el acceso y la estabilidad en el empleo, y hemos impulsado las propuestas sobre la reducción de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo.

Cada año siguen muriendo en España cientos de personas en accidentes de trabajo, y las enfermedades profesionales siguen gravemente infra declaradas. A los riesgos clásicos se suman los nuevos: los riesgos psicosociales y la salud mental, el estrés térmico y los fenómenos climáticos extremos, la gestión algorítmica y la hiperconexión, el envejecimiento de las plantillas. Nadie debería enfermar ni morir por trabajar.

En este contexto las personas padecen las consecuencias en la salud, sufriendo un incremento de procesos de incapacidad temporal que la patronal ataca desde una perspectiva economicista y desde una ética cuestionable, demonizando la actitud de las personas que enferman y no pueden acudir al trabajo.

A pesar de los buenos datos de empleo que se han alcanzado en España, fruto de las políticas sociales de concertación en las que debemos seguir insistiendo, los niveles de desempleo siguen manteniendo cifras de dos dígitos que no podemos ni debemos asumir, por lo que se deben redoblar los esfuerzos públicos y privados con el objetivo de conseguir el pleno empleo.

El despliegue de los servicios públicos de empleo sigue siendo insuficiente: carecen de personal suficiente y siguen fragmentados. Las grandes transiciones —digital, ecológica y demográfica— exigen unos servicios públicos de empleo fuertes, capaces de anticiparse.

La formación constituye un derecho esencial para el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y una de las políticas estratégicas de mayor calado para afrontar las transformaciones del sistema productivo. Constituye una condición imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo, así como para combatir las desigualdades.

Reivindicamos un modelo de formación que sitúe los derechos y las necesidades de las personas trabajadoras en el centro y que garantice oportunidades reales de aprendizaje y desarrollo profesional a lo largo de toda la vida laboral.

Por último, el tiempo de trabajo es un factor clave para adaptar los tiempos de vida de las sociedades del siglo XXI, donde los avances en igualdad, los retos demográficos, los cambios tecnológicos y el cambio climático, entre otras cosas, exigen de un nuevo reparto de los tiempos que no

puede dejar al margen al mundo del trabajo y las jornadas laborales, algo que afecta de modo específico las mujeres ya que padecen en mayor medida la pobreza de tiempo. En esta materia, los sindicatos tenemos una larga tradición reivindicativa y una amplia **batería de propuestas:**

La Propuesta Sindical Unitaria destaca en el marco laboral

1. Una reforma integral del despido cumpliendo con la carta social europea y los requerimientos en este sentido del Comité Europeo de Derechos Sociales, con indemnizaciones disuasorias —incluida una indemnización mínima, derecho de opción de la persona trabajadora entre readmisión e indemnización y recuperación de los salarios de tramitación.
2. Una reforma del contrato a tiempo parcial para causalizar el objeto del contrato con el objetivo de erradicar la parcialidad involuntaria que precariza el empleo de las mujeres principalmente, con un tope del 80 % de la jornada y un límite legal al porcentaje de la plantilla contratada a tiempo parcial.
3. Una propuesta de ley de diálogo social y negociación colectiva que refuerce los instrumentos de participación sindical y la estructura de la negociación colectiva como garante de la cobertura de derechos colectivos para la clase trabajadora de nuestro país.

En materia de prevención de riesgos laborales y lucha contra la siniestralidad

4. Aprobación de la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diferentes reglamentos que de ella se derivan y del Reglamento de los Servicios de Prevención en los términos acordados con UGT y CCOO.
5. Modificar la definición de la enfermedad profesional y su sistema de declaración, notificación y reconocimiento, actualizando el cuadro de enfermedades profesionales. Es imprescindible acabar con el subregistro de enfermedades profesionales en España.
6. Desarrollo de los preceptos pendientes del RD 483/2025 de 17 junio, que establece los requisitos del procedimiento para el reconocimiento al derecho a la compensación económica de las victimas de amianto.
7. Creación de agentes territoriales de prevención en las pymes, y delegados y delegadas de prevención sectoriales.
8. Refuerzo de la Inspección de Trabajo y de las fiscalías especializadas en seguridad y salud en el trabajo.
9. Responsabilidad solidaria de la empresa principal en materia de prevención en la subcontratación en cadena y planes de choque en los sectores de siniestralidad invisible: logística, reparto, hostelería, limpieza y cuidados.
10. Realizar los cambios necesarios y que requiere el haber ratificado el Convenio 190 de la OIT sobre violencia en el trabajo.

En materia de mejora de la incapacidad temporal

11. Incremento de la financiación de la sanidad pública y de la atención primaria, con reducción de las listas de espera diagnósticas, quirúrgicas, de rehabilitación, y refuerzo de la salud mental.

12. Coordinación entre los servicios públicos de salud, el INSS y los servicios de prevención, sin trasladar a la persona trabajadora la responsabilidad de los retrasos del sistema.

13. Integrar plenamente a las mutuas en la estructura de la Seguridad Social, y que tanto las Juntas Generales como las Juntas Directivas estén formadas por personal público del INSS y de la Tesorería, sin el interés que representa estar vinculado a las patronales y los cálculos que éstas realizan mayormente con criterios de rentabilidad económica, en detrimento de los factores de salud.

14. La garantía establecida en la ley de que la emisión de las bajas y las altas en incapacidad temporal corresponda exclusivamente a los profesionales médicos del servicio público de salud.

15. Reconocimiento efectivo de las contingencias profesionales: procedimiento ágil de determinación de contingencia y fin de la derivación al sistema público de dolencias de origen laboral.

16. Asignación de las competencias actualmente atribuidas a las mutuas en prestaciones distintas a las derivadas de contingencias profesionales (IT por enfermedad grave de hijos, cese de actividad en el trabajo autónomo,…) a las instituciones correspondientes (INSS, SEPE y servicios públicos de empleo), con la dotación adecuada de medios humanos y técnicos para su gestión.

En materia de empleo

17. Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo.

18. Desarrollo de la Ley de Empleo, con mayor coordinación entre administraciones, incluidas las corporaciones locales como colaboradoras de la Agencia Española de Empleo.

19. Planes específicos de empleo juvenil y para personas paradas.

20. Plan de choque contra el desempleo de larga duración y la discriminación por edad: itinerarios personalizados, incentivos condicionados a la contratación indefinida de mayores de 45 años y currículum ciego.

21. Despliegue efectivo de la Agencia Española de Empleo, con plantillas públicas suficientes, orientadores y prospectores especializados y sistemas integrados de información sobre vacantes y perfiles, con participación sindical en su gobernanza.

22. Observatorio de las transiciones con participación de los interlocutores sociales para anticipar el impacto de la IA y la descarbonización en el empleo por sectores y territorios.

23. Revisión del sistema de protección por desempleo para cubrir las nuevas trayectorias laborales y reforzar la conexión entre la prestación y la formación.

24. Garantizar la inserción de las personas trabajadoras con discapacidad en el empleo ordinario.

25. Planes de empleo y reindustrialización para los territorios con más paro estructural y la España vaciada, con la Agencia Española de Empleo desplegada en el medio rural.

En materia de formación para el empleo

26. Reconocimiento del derecho individual y efectivo a la formación a lo largo de la vida.

27. Formación en competencias digitales y en inteligencia artificial (IA), previa implantación de nuevas tecnologías.

28. Refuerzo del sistema de formación profesional para el empleo gestionado con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales garantizando la gobernanza social de la formación y garantía de que los fondos de la cuota de formación profesional se destinen íntegramente a formación.

29. Protección de los derechos de información, consulta y negociación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras en materia de formación.

30. Impulso y extensión de los procesos de acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral.

En materia de tiempo de trabajo

31. Aprobación por ley de la jornada máxima de 37,5 horas semanales en cómputo anual, sin reducción salarial, en el primer año de legislatura.

32. Mesa de diálogo social para avanzar hacia las 32 horas semanales, con el objetivo de mejorar las cotas de corresponsabilidad.

33. Aprobación inmediata del real decreto de registro horario digital, con sistemas objetivos, fiables e inalterables, accesibles en tiempo real por la persona trabajadora, la representación sindical y la Inspección de Trabajo.

34. Modificar la LISOS para que la sanción se aplique por cada persona trabajadora afectada, con presunción de jornada completa cuando no exista registro fiable y con cotización de todas las horas extraordinarias realizadas.

35. Garantía efectiva del derecho a la desconexión digital, con sanciones específicas para su vulneración.

36. Conciliación y corresponsabilidad: permiso parental íntegramente retribuido, inversión de la carga de la prueba en la adaptación de jornada y una red pública, universal y gratuita de educación de 0 a 3 años.

REPARTO DE LA RENTA

España ha crecido más que sus socios europeos, pero el reparto de ese crecimiento económico sigue siendo injusto. La participación de los salarios en la renta nacional no ha recuperado los niveles previos a la crisis de 2008, mientras los beneficios empresariales y los dividendos baten récords y una parte importante de los convenios no ha recuperado todavía el poder adquisitivo perdido. A esa pérdida se suma el encarecimiento de la vivienda y de los alimentos. Por eso UGT y CCOO convocamos la huelga general del 11 de noviembre bajo el lema 'Salarios, vivienda, precios'. Con estos salarios no llega.

La contribución fiscal española sigue por debajo de la media de la zona euro y descansa sobre todo en las rentas del trabajo y en el consumo. Necesitamos una reforma fiscal integral, progresiva y suficiente para financiar el estado de bienestar del siglo XXI.

Los sindicatos defendemos un mejor reparto de la riqueza que se crea con la fuerza del trabajo y un modelo fiscal que universalice los servicios públicos de calidad y establezca los índices de igualdad en una sociedad cohesionada. **En este sentido proponemos**:

En materia de negociación colectiva

37. Dotar de recursos a la negociación colectiva: financiación pública estable de los sistemas autónomos de solución de conflictos (SIMA y organismos autonómicos), de las comisiones paritarias y de los observatorios sectoriales.

38. Prioridad aplicativa del convenio sectorial, ultraactividad hasta alcanzar un nuevo acuerdo y mediación obligatoria cuando se bloquee la renovación de un convenio, con el AENC como referencia de una mesa bipartita con las organizaciones empresariales.

39. Facilitar la información del observatorio de márgenes empresariales a las unidades de negociación colectiva.

40. Fortalecer la presencia de la representación de las personas trabajadoras en las empresas: reforzar los derechos de las secciones sindicales y de los delegados y delegadas sindicales, rebajar los umbrales que hoy dejan sin representación a la mayoría de las pequeñas empresas, crear delegados y delegadas sindicales territoriales o sectoriales para las pymes sin representación, ampliar el crédito horario y los derechos de información y consulta —también sobre la implantación de la IA—, y proteger eficazmente frente a cualquier represalia por la actividad sindical.

41. Plan de acción para promover la negociación colectiva, conforme exige la Directiva (UE) 23/2041, elaborado y evaluado con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

42. Transparencia retributiva: transposición completa de la Directiva (UE) 2023/970. Con registro retributivo accesible a la representación sindical en todas las empresas.

43. Control de precios en los mercados de bienes de primera necesidad y de la energía, con capacidad de intervención pública ante prácticas oligopólicas, y refuerzo de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, para que las mejoras salariales no se pierdan en la inflación.

En materia de salarios mínimos

44. Incorporar al Estatuto de los Trabajadores la garantía de que el SMI alcance, como mínimo, el 60 % del salario medio, conforme a la Carta Social Europea y a la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados.

45. Procedimiento legal de actualización anual del SMI con participación y negociación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y un calendario que garantice su entrada en vigor el 1 de enero.

46. Aprobación inmediata por el Gobierno, en Consejo de Ministros, del real decreto sobre compensación y absorción pactado con UGT y CCOO, en los términos acordados y con efectos sobre el SMI vigente. Es un compromiso de Gobierno firmado con las organizaciones sindicales y debe cumplirse sin esperar a la nueva legislatura.

En materia de política fiscal

47. Abordar una reforma fiscal suficiente, justa y progresiva que garantice los recursos necesarios para sostener el estado del bienestar.

48. Priorizar la imposición directa frente a la indirecta y reducir los amplios márgenes de elusión fiscal que actualmente permite nuestro modelo fiscal mediante fórmulas de re-

ducción y bonificaciones fiscales que no cuentan con una justificación social suficiente.

49. Tipo efectivo mínimo del 15 % sobre el resultado contable en el Impuesto sobre Sociedades para todas las empresas, y defensa en Europa de un mínimo del 25 %.

50. Tributación estable y armonizada de las grandes fortunas y del patrimonio, que acabe con el dumping fiscal entre comunidades autónomas; mínimos comunes en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

51. Mayor progresividad del IRPF y equiparación progresiva de la tributación de las rentas del capital con las del trabajo.

52. Gravámenes permanentes sobre los beneficios extraordinarios de la banca y las energéticas, y tasa sobre las transacciones financieras.

53. Fin de los privilegios fiscales de las SOCIMI y las SICAV.

54. Refuerzo de la Agencia Tributaria y tolerancia cero con el fraude y la elusión fiscal.

55. Gravamen sobre la explotación de recursos naturales y bienes comunes. En particular, el uso intensivo del agua por los grandes centros de datos y los usos industriales y agrarios especulativos.

56. Fiscalidad sobre los datos y los servicios digitales: refuerzo del Impuesto sobre Determinados Servicios Digitales y tributación de la extracción y explotación comercial masiva de datos personales.

57. Gravamen de las plusvalías urbanísticas y de las rentas inmobiliarias especulativas.

58. Una tributación sobre los beneficios derivados de la automatización y la IA

59. Un tipo incrementado en el Impuesto sobre Sociedades para las empresas con altos niveles de automatización y baja intensidad de empleo, y la eliminación de las deducciones fiscales a la inversión tecnológica que destruya empleo neto.

60. Impulso en la Unión Europea de una fiscalidad común de la IA y la automatización, para evitar la competencia desleal entre Estados y regiones.

VIVIENDA

La vivienda es hoy la principal preocupación de la ciudadanía y se ha convertido en un problema laboral: una parte creciente del salario se va en pagar el alquiler o la hipoteca, la falta de vivienda bloquea la movilidad y genera vacantes sin cubrir, y miles de personas jóvenes no pueden emanciparse. No hay vivienda sin salarios y no hay salarios suficientes sin vivienda asequible: es una crisis de vida. El problema no es uniforme —varía entre comunidades autónomas y entre ciudades— y la mayor parte de las competencias corresponden a las comunidades autónomas y a los ayuntamientos, pero el Estado no puede seguir mirando hacia otro lado mientras los fondos especulativos campan a sus anchas.

Proponemos el decálogo sindical de la Propuesta Sindical Unitaria y un Pacto Social y Político por la Vivienda que la convierta en el quinto pilar del Estado de bienestar.

61. Creación de un extenso Parque de Vivienda Pública protegida y permanente. Movilizar la vivienda vacía de los grandes tenedores en zonas tensionadas: recargos fiscales, alquiler social obligatorio, derechos de tanteo y retracto de las administraciones y expropiación temporal del uso cuando permanezca desocupada sin justificación. Recuperar la dación en pago para la vivienda habitual.

62. Promoción y generación, por parte del Estado o las Administraciones públicas, de un Fondo para una Vivienda Asequible (FVA).

63. Programa de Alquiler Seguro y Asequible (PASA)

64. Limitación del precio máximo del alquiler. Es necesario extender la calificación de zona tensionada en aquellos territorios que cumplan con los requisitos y condiciones dispuestos en la Ley por el Derecho a la Vivienda, de modo que la regulación y limitación del precio máximo del alquiler tenga un impacto y cobertura mayores.

65. Garantizar la aplicación efectiva de la Ley por el Derecho a la Vivienda. Es necesaria la reforma de la Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el Derecho a la Vivienda para garantizar su aplicación efectiva allí donde las CCAA no la estén aplicando, de modo que puedan ser los Ayuntamientos o en su defecto el propio Estado quien lo haga, de forma subsidiaria cuando no lo haya hecho la comunidad autónoma.

66. Regular y limitar la vivienda de uso turístico (VUT) en las zonas tensionadas.

67. Mejorar la regulación del alquiler de temporada y habitacional.

68. Modificación de la legislación hipotecaria para facilitar el acceso al crédito hipotecario a la mayoría de las personas trabajadoras.

69. Establecer ayudas y subvenciones (suficientes y eficaces) con el objeto de facilitar la integración social, de los colectivos más vulnerables.

70. Acelerar y simplificar el proceso productivo de vivienda asequible y social.

SERVICIOS PÚBLICOS Y PROTECCIÓN SOCIAL

Los servicios públicos son la garantía del Estado de bienestar para la clase trabajadora y la principal garantía de igualdad. Años de infrafinanciación, recortes de plantilla y externalizaciones han debilitado la sanidad, la educación, la dependencia, la administración de instituciones públicas y las infraestructuras.

Los sindicatos junto a la sociedad nos movilizamos desde hace más de una década para recuperar las líneas de financiación pública, la mejora de la gestión y el refuerzo de las plantillas de la función pública para fortalecer los pilares del estado de bienestar como garantes de los principales derechos de ciudadanía.

Asistimos a un proceso de privatización constante de los servicios públicos que provocan un sobreesfuerzo en las rentas de las familias para garantizar el acceso a derechos esenciales y falta de seguridad en el uso de infraestructuras clave, que pone en riesgo la vida de las personas y se cristalizan en fatales accidentes como los ocurrido este año 2026 en la red ferroviaria con la pérdida de 115 vidas.

La protección de las personas trabajadoras, a través de sistemas de prestaciones como el sistema de pensiones públicas o de protección frente al desempleo, es fundamental para garantizar la vida digna de más de 12 millones de personas, dato que será creciente en los próximos años. En el concurso de las próximas elecciones debemos garantizar que los partidos que concurren se comprometan con los acuerdos en esta materia que han desembocado en las últimas reformas del sistema de pensiones que garantiza las mismas hasta el año 2050, con un sistema de evaluación que permite adoptar medidas para cumplir con este objetivo y profundice en las reformas que proponemos para la protección al desempleo.

UGT y CCOO para reforzar los servicios públicos y los sistemas de prestación proponemos:

En materia de servicios públicos

71. Plan plurianual de refuerzo de los servicios públicos: sanidad, educación, dependencia y cuidados, servicios sociales y administraciones públicas.

72. Refuerzo de las plantillas de los servicios públicos eliminando la tasa de reposición y con una planificación plurianual que permita rejuvenecer y ampliar las plantillas. Estabilización real del empleo público y fin de la temporalidad abusiva en las administraciones, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

73. Reversión de las externalizaciones en servicios esenciales y cláusulas sociales obligatorias en la contratación pública.

74. Nuevo acuerdo plurianual para el empleo público que garantice el poder adquisitivo, la carrera profesional y la formación, y una digitalización pública democrática que mantenga la atención presencial.

75. Elaboración de un Plan Estatal de Cuidados con vías de financiación pública suficiente, actualización del modelo de financiación autonómica y profesionalización de dichos cuidados con mejores condiciones laborales.

76. Promover la intermodalidad del transporte público asequible y de calidad,

77. Sistema de los abonos y descuentos con financiación estable, como derecho a la movilidad de las personas trabajadoras.

78. Plan de choque de mantenimiento y seguridad de la red ferroviaria, con una dotación presupuestaria finalista y plurianual. Auditoría técnica independiente del estado de la red, refuerzo de las plantillas de Adif y Renfe y de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y límites a la subcontratación en las tareas críticas.

En materia de pensiones y prestaciones por desempleo

79. Garantizar el cumplimiento de la Ley 21/2021 (acuerdo tripartito de julio de 2021), con la revalorización de las pensiones conforme al IPC. Dar continuidad al relevante incremento de pensiones mínimas acordado en 2023, garantizando rentas suficientes.

80. Completar la separación de fuentes: que todas las prestaciones no contributivas y las políticas de fomento del empleo se financien íntegramente con transferencias del Estado.

81. Consolidar el Mecanismo de Equidad Intergeneracional y establecer aportaciones estructurales de los Presupuestos Generales del Estado a la Seguridad Social, y proteger el estatus social de las personas pensionistas cuando los salarios crezcan por encima de los precios.

82. Mantener el calendario de ingresos pactado (MEI, base máxima, cuota de solidaridad) y actuar sobre el destope progresivo de las bases máximas, con la correspondiente mejora de la pensión máxima, dando continuidad a lo acordado en 2021.

83. Desarrollar los acuerdos de cotización por ingresos reales en el trabajo autónomo. Mejorar su protección social en pensiones, cese de actividad e incapacidad temporal.

84. Ejecutar y reforzar la dotación al Fondo de Reserva en la estrategia de acumulación hasta 2050 sin perjuicio de la garantía y contribución del Estado cuando sea necesario, de los derechos subjetivos que constituyen el sistema de pensiones y Seguridad Social mediante la reforma fiscal que se propone en el capítulo 15.

85. Continuar mejorando los coeficientes reductores de la pensión de jubilación en situaciones de jubilación anticipada, en todos los casos y, singularmente, en las largas carreras de cotización que se ven afectadas por la expulsión temprana del empleo sin posibilidad de retorno. Aplicación inmediata del real decreto de coeficientes reductores en las actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.

86. Reformar las pensiones de viudedad de modo que garantice una vida autónoma a las mujeres mayores.

87. Mejorar la cobertura y prestaciones por desempleo. Eliminar la doble penalización derivada de aplicar coeficiente de parcialidad a quienes pasen a situación de desempleo procedentes de un contrato a tiempo parcial. En caso de pluriempleo con multiempleador (empleo en el hogar familiar), regular formas de consumo de prestación por desempleo en relación proporcional con el trabajo perdido para evitar el desincentivo y renuncia a percibir prestaciones.

88. Evaluar y revisar los instrumentos de compatibilidad de prestaciones por desempleo y trabajo (complemento de apoyo al empleo, o inserción laboral vinculada al Ingreso Mínimo Vital, entre otros).

IGUALDAD Y JUVENTUD

La sociedad española es cada vez más plural y diversa y afronta retos demográficos importantes, algunos de ellos ya abordados mediantes propuestas en este documento, como la política de cuidados o el sistema de pensiones para las personas mayores. Pero tenemos otros importantes retos que abordar, como la conquista de la plena igualdad entre mujeres y hombres, la protección de los derechos de las personas LGTBI+, la emancipación temprana de las personas jóvenes y la plena inclusión de las personas migrantes que se han incorporado a nuestra sociedad con pleno derecho de ciudadanía.

La juventud experimenta hoy una profunda crisis de expectativas y la sensación crónica de que el pacto social se ha roto definitivamente. La promesa que había hecho funcionar a las generaciones anteriores —estudiar, acceder a un empleo estable, independizarse y construir un proyecto de vida autónomo— ha quedado pulverizada. La edad media para abandonar el hogar familiar supera los 30,4 años y la tasa de emancipación juvenil se sitúa en mínimos históricos (apenas el 14,5%), situando a España a la cola de la Unión Europea. A esto se suma un paro juvenil que duplica la media nacional y de la eurozona, una temporalidad y parcialidad no deseada enquistadas, y un mercado de la vivienda donde los salarios de entrada no cubren ni el coste de un alquiler.

Por otra parte, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad contemporánea requiere de políticas decididas para acabar con la discriminación, avanzar en el camino de la igualdad, así como que no frenen los avances de las últimas décadas y hagan frente a los riesgos involucionistas en contra de la libertad y los derechos de las mujeres. Entendemos que el mundo del trabajo es un espacio central para el desarrollo de políticas feministas que contribuya a la conquista de la plena igualdad en nuestro país.

En el mismo sentido, vemos como en los últimos años venimos presenciando como los delitos de odio y agresiones contra las personas LGTBI+ crecen y provocan un riesgo de involución en

los avances de los derechos de diversidad en la sociedad, como los que se han venido construyendo en la normativa laboral.

Por último, la llegada de personas extranjeras a nuestro país en los últimos años ha cambiado la radiografía demográfica en España, con un incremento importante de la población y una aportación extraordinaria al mercado laboral que requiere de políticas transversales que garanticen su inclusión social. UGT y CCOO defendemos que la riqueza de una sociedad plural debe mejorar las normas de convivencia en nuestro país y aportar un valor cultural y social incalculable.

Para abordar estos retos, ambos sindicatos proponemos:

En materia de juventud

89 Plan de choque de empleo joven vinculado a la Garantía Juvenil reforzada, con prioridad para la contratación indefinida y formativa y para la conversión de la parcialidad no deseada.

90. Cumplimiento de los acuerdos del diálogo social con la tramitación de la ley de formación en prácticas no laborales.

91. Bono Alquiler Joven estable, condicionado a la limitación de precios, y reserva de vivienda pública en alquiler para personas jóvenes.

92. Crear una Tarifa Joven Estatal de Transporte Público unificada y universal, que garantice abonos económicos o gratuitos para menores de 35 años, facilitando la movilidad laboral y la cohesión territorial.

En materia de igualdad de género

93. Reforzar los instrumentos necesarios para el pleno despliegue de los planes de igualdad en las empresas.

94. Impulsar medidas de corresponsabilidad en el uso de los tiempos de vida, haciéndose necesaria la reducción de la jornada laboral y el avance en las políticas de conciliación y corresponsabilidad para hombres y mujeres.

95. Reforzar las políticas laborales preventivas en la lucha contra el acoso sexual, laboral y discriminación por razón de sexo. Así como la mayor vigilancia por parte de Inspección de trabajo del cumplimiento de las obligaciones empresariales en esta materia, como la existencia del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas y sancionadoras cuando se denuncie el incumplimiento empresarial sobre esta materia.

96. Favorecer incentivos en la contratación de víctimas de violencia de género y prioridad en el acceso a la vivienda pública.

97. Desarrollar servicios, medios e instalaciones pública de atención y cuidado de las personas cumpliendo así la administración con su parte en materia de corresponsabilidad, de modo que las mujeres no tengan que seguir asumiendo toda esta responsabilidad y cuidados.

98. Aprobar la Ley de trata que evite la trata de mujeres con fines de explotación sexual y la de violencia vicaria.

99. Coordinación de todas las administraciones públicas y los servicios asistenciales destinados a la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

100. Blindar constitucionalmente el aborto y asegurar el derecho al mismo en todo el territorio en servicios públicos.

101. Blindaje financiero del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y acceso universal y gratuito a la atención psicológica, jurídica y social de las víctimas.

En materia LGTBI+

102. Favorecer la integración y la no discriminación de las personas LGTBI+ en todos los ámbitos de la sociedad, en especial en el acceso al empleo.

103. Reforzar los instrumentos de intervención en las empresas para garantizar el despliegue de los protocolos LGTBI+.

104. Impulsar un Plan contra los delitos de odio con el ánimo de erradicar toda forma de odio, hostilidad y violencia contra las personas LGTBI+.

En materia de migraciones

105. El impulso de una nueva ley de extranjería que corrija definitivamente las vías insuficientes de regularización de personas extranjeras, evitando la creación de bolsas de irregularidad que requieren de procesos periódicos de regularización extraordinaria.

106. Culminar la regularización de las personas migrantes que ya viven y trabajan en España y reforzar la Inspección de Trabajo contra la explotación laboral en el campo, el empleo del hogar, la hostelería y los cuidados.

107. Creación de una Agencia Española para las migraciones, que unifique criterio y competencias en un solo ámbito y con una premisa principal: poner el hecho migratorio en el centro de las decisiones desde la perspectiva de los derechos humanos y no como una mercancía o parte de una cadena de suministros.

108. Políticas frente a la discriminación y la exclusión social de personas migrantes, especialmente en el mercado de trabajo.

109. Iniciar una política orientada a facilitar el retorno de quienes han emigrado al exterior, sea cual sea su nacionalidad con medidas específicas según los perfiles y que incluyan, en el marco del diálogo social, la reincorporación o inserción en el mercado de trabajo español.

TRANSICIÓN ECOLÓGICA, DIGITAL E INDUSTRIA

Las políticas europeas de los últimos años han impulsado una serie de estrategias en diferentes líneas de actuación para mitigar el impacto de la emergencia climática, a la vanguardia de las políticas globales y en cumplimiento con los acuerdos internacionales por el clima. En este sentido, el estado español, ha incorporado a sus estrategias, políticas como la Ley de Cambio Climático o el PNIEC, entre otras, que son referencia para las políticas de futuro en nuestro país.

El Pacto de Estado contra la Emergencia Climática, en el que estamos comprometidos los sindicatos UGT y CCOO desde su inicio, debe ser ejecutado en la siguiente legislatura, desarrollando normativa y procedimientos de aplicación en todos los ámbitos sociales y administrativos. Esto requiere de mayor compromiso entre las instituciones y organizaciones no solo firmantes sino todas aquellas que administran el territorio.

La inteligencia artificial es la nueva introducción de 'la máquina' en el trabajo. Plantea los mismos viejos desafíos que alumbraron el movimiento obrero en el siglo XIX —repartir el trabajo, repartir las plusvalías de la productividad, proteger la salud, limitar la jornada— y algunos nuevos: la vigilancia permanente, la gestión algorítmica, la discriminación automatizada y la concentración de poder en un puñado de oligarcas tecnológicos.

Los algoritmos no son los capataces del siglo XXI, la supervisión e intervención humana es imprescindible en la toma de decisiones identificando a sus responsables. La IA puede mejorar el trabajo y la vida, pero solo si se gobierna democráticamente, y para ello, es necesaria la participación sindical.

Por otra parte, la industria genera el empleo más estable, de mayor cualificación y mejor retribuido, y es la base de la autonomía estratégica y factor de competitividad y resiliencia en un contexto geoestratégico cada vez más complejo, la ley vigente data de 1992.

El proyecto de Ley de Industria y Autonomía Estratégica, remitido al Congreso en diciembre de 2024, quedó encallado en el trámite de enmiendas y ha decaído con la disolución de las cortes. Los sindicatos defendimos la tramitación de la ley en sede parlamentaria con una exigencia: una política industrial única, con diálogo social y con empleo de calidad.

Para abordar los retos transcendentales de las transiciones, proponemos:

En materia de transición ecológica

110. Pacto de Estado por la Emergencia Climática con participación de los interlocutores sociales en la gobernanza de las políticas que promueven un cambio de modelo productivo y equilibrio territorial. Reforma de la fiscalidad para favorecer la electrificación energética.

111. Reforzar el papel del diálogo social y la negociación colectiva en tres niveles: concertación territorial y sectorial, desarrollo de propuestas en materia de transición ecológica y recursos sindicales (Delegados de medio/ambiente, movilidad ; derechos de información y consulta no financiera, etcétera).

112. Protocolos obligatorios en todas las empresas frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, con derecho a interrumpir la actividad ante riesgo grave sin pérdida salarial, y consolidación y mejora del permiso retribuido por causas climáticas.

113. Prevención de incendios durante todo el año: dispositivos públicos estables, profesionalización y plantillas fijas en la extinción y gestión forestal, y reconocimiento de la categoría profesional y de la segunda actividad del personal bombero forestal.

114. Convenios de transición justa con participación sindical y capacidad de anticipación, y Mecanismo RED para proteger el empleo y las rentas ante catástrofes y transformaciones.

115. Plan estatal frente a la sequía y planes de gestión integral del agua que anticipen los periodos de escasez y protejan el empleo de los sectores más expuestos.

116. Desarrollo de la Ley de Movilidad Sostenible entendiendo la movilidad como un derecho fundamental de la ciudadanía, con perspectiva territorial y de las personas trabajadoras con perspectiva laboral.

117. Desplegar la nueva estrategia por la transición justa, creando un observatorio para la transición justa con participación de los agentes sociales.

En materia de gobernanza de la digitalización y la IA

118. Aprobación de una ley de gobernanza de la IA en el trabajo.

119. Derecho de información, consulta y negociación de la representación sindical previa a la implantación de cualquier sistema de IA o de gestión algorítmica que afecte al empleo o a las condiciones de trabajo. Auditorías algorítmicas independientes, previas a la implementación y periódicas para detectar sesgos discriminatorios, pactadas con la representación sindical y accesibles a la Inspección de Trabajo.

120. Ni la automatización ni la IA podrán justificar despidos: cuando la IA pueda afectar al empleo, la empresa negociará previamente un plan de transición que priorice la reducción de jornada sin merma salarial, la recolocación y la formación.

121. Negociación previa a la implantación de la digitalización, la automatización y la IA, con acuerdo sobre la distribución de las ganancias de productividad entre salarios, empleo y reducción del tiempo de trabajo.

122. Unidad especializada en la Inspección de Trabajo para la vigilancia algorítmica y dimensión laboral en la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial y la Agencia Estatal de Protección de Datos, con participación sindical en sus órganos ejecutivos.

123. Transposición de la Directiva de trabajo en plataformas con presunción de laboralidad reforzada, extender las garantías de control algorítmico a todos los sectores y ratificación del Convenio 193 de la OIT.

124. Constituir un Observatorio Estatal de Plataformas Digitales Laborales, tripartito entre la Administración, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel nacional.

125. Comisiones sindicales de tecnología en las grandes empresas con capacidad de negociación sobre la implantación de la IA y la automatización.

126. Ley de participación de las personas trabajadoras en la empresa, en desarrollo del artículo 129.2 de la Constitución, articulada a través de los sindicatos y las secciones sindicales.

En materia de política industrial

127. Aprobación de una nueva Ley de Industria en el primer año de legislatura, actualizada para incorporar la IA, la seguridad económica y la defensa del tejido productivo, con un objetivo de que la industria alcance el 20 % del PIB.

128. La creación de un Consejo Estatal de Política Industrial con participación sindical y mesas sectoriales tripartitas permanentes (automoción, siderurgia, química, aeronáutica, naval, agroalimentaria, defensa, renovables).

129. Condicionalidad social de las ayudas públicas: mantenimiento del empleo y de la actividad, devolución de las ayudas en caso de deslocalización y prioridad del contenido local y europeo en la contratación pública. Incluirá el cumplimiento de la normativa laboral, de los convenios colectivos y de los planes de igualdad.

130. Mecanismo de anticipación y respuesta ante cierres y deslocalizaciones, con derecho de las personas trabajadoras a ser informadas con antelación y a presentar alternativas, incluida la continuidad de la actividad.

131. Impulso de la industria verde, cumpliendo los objetivos del PNIEC: renovables, almacenamiento, redes, electrificación de la industria y la movilidad, rehabilitación de vivienda y economía circular, con empleo de calidad y convenios colectivos.

132. Banca pública de inversión y participación del Estado, a través de la SEPI, en empresas y proyectos estratégicos.

133. Precio de la energía industrial estable y competitivo, y estatuto de la industria electrointensiva.

TRABAJO AUTÓNOMO. AGRICULTURA FAMILIAR Y MEDIO RURAL

Más de 3,4 millones de personas trabajan por cuenta propia con derechos y protección social inferiores a los del trabajo asalariado, y la agricultura y la ganadería familiar sostienen el empleo y la vida en buena parte del territorio. Ambas organizaciones sindicales hacemos nuestras sus principales reivindicaciones:

En materia de trabajo autónomo

134. Fiscalidad más justa para las personas autónomas con menores ingresos y simplificación de sus obligaciones tributarias. Para ello, culminación del desarrollo de la facturación electrónica y del proceso de cotización por ingresos reales acordado en 2022, para garantizar la equiparación de la protección social con el Régimen General, así como la cotización y tributación adaptada a ellos, en menos y en más, según corresponda.

135. Protección social equiparable: mejora del cese de actividad, subsidio para mayores de 52 años, cobertura de cuotas antes del día 61 durante la incapacidad temporal y reducción de la brecha de pensiones con el Régimen General, con jubilación anticipada en actividades penosas.

136. Implementar fórmulas de relevo generacional en la actividad del trabajo autónomo. Jubilación parcial.

137. Reforma del Estatuto del Trabajo Autónomo: derechos colectivos, protección de los TRADE, prevención de riesgos laborales y regulación de las nuevas profesiones digitales.

138. Competencia justa y arraigo: lucha contra la economía sumergida y la competencia desleal, límites al alquiler de los locales comerciales y pasarela justa al RETA para los mutualistas alternativos. Titularidad compartida y/o atribución de rentas a los familiares colaboradores de la persona autónoma titular de la actividad.

139. Determinación de sistemas objetivos de medición de la representatividad asociativa del trabajo autónomo.

En materia de agricultura familiar y medio rural

140. Ley de Agricultura Familiar y una PAC post-2027 redistributiva que priorice a las explotaciones familiares y profesionales y excluya de las ayudas a los fondos de inversión que acaparan tierra.

141. Ley de la Cadena Alimentaria reforzada, con la AICA como Agencia Estatal, precios que cubran los costes de producción y vigilancia de la CNMC sobre insumos y márgenes.

142. Plan Nacional de Relevo Generacional y acceso a la tierra, con medidas específicas para la incorporación de las mujeres y la titularidad compartida.

143. Seguros agrarios adaptados al cambio climático, sanidad animal y vegetal con indemnizaciones completas, Pacto de Estado por la ganadería extensiva y gobernanza democrática del agua.

144. Energía asequible para el campo —doble tarificación eléctrica, autoconsumo y comunidades energéticas— y reparto con el territorio del valor generado por los grandes proyectos renovables.

145. Estrategias de inversión pública y atracción industrial para las comarcas con más paro estructural y riesgo de despoblación, con financiación plurianual y vinculadas al diálogo social territorial.

146. Servicios públicos, vivienda, transporte a demanda y conectividad en el medio rural, para que vivir y trabajar en él no suponga tener menos derechos.

DEMOCRACIA, DERECHOS Y LIBERTADES

Los derechos laborales no se sostienen sin libertades democráticas. El sindicalismo de clase ha estado siempre en primera línea de la defensa de la democracia y hoy, ante el auge de quienes cuestionan los derechos conquistados y ante la desinformación, esa defensa forma parte de nuestra acción sindical. **Proponemos:**

147. Derogar la Ley Orgánica 4/2015, de Protección de la Seguridad Ciudadana (‘Ley Mordaza’), y garantizar plenamente los derechos de reunión, manifestación, expresión y huelga.

148. Reservar espacios institucionales y de análisis socioeconómico a las organizaciones sindicales más representativas en RTVE y aplicar con rigor el Reglamento europeo de Servicios Digitales frente a la desinformación.

149. Destinar el 0,7 % de la renta nacional bruta a la cooperación al desarrollo en 2030, con el trabajo decente como eje, y transponer con ambición la directiva de diligencia debida de las empresas.

150. Pleno despliegue de la Ley de Memoria Democrática, reparación de las personas sindicalistas represaliadas y culminación de la restitución del patrimonio sindical histórico.

COMPROMISOS PARA LOS PRIMEROS CIEN DÍAS

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores y Comisiones Obreras pediremos a todas las formaciones políticas que se comprometan, de forma expresa y pública, con estas medidas para el arranque de la legislatura, porque ya fueron acordadas en el diálogo social o tienen un amplio respaldo social.

1. Estatuto de las personas en prácticas formativas.
2. Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de riesgos psicosociales y climáticos.
3. Reducción de la jornada máxima a 37,5 horas sin merma salarial y registro horario digital.
4. Reforma de los artículos 26 y 27 del Estatuto de los Trabajadores sobre compensación y absorción, y SMI del 60 % del salario medio por ley.
5. Ley de Industria.
6. Reforma del despido y del contrato a tiempo parcial conforme a la Carta Social Europea.
7. Pacto Social y Político por la Vivienda y Fondo para una Vivienda Asequible.
8. Ley de Diálogo Social, Concertación Social y Negociación Colectiva.
9. Ley de gobernanza de la IA en el trabajo y desarrollo del artículo 129.2 de la Constitución.
10. Garantía legal de que las altas y bajas por incapacidad temporal corresponden al servicio público de salud.
11. Plan de choque de mantenimiento y seguridad de la red ferroviaria, con dotación presupuestaria finalista y plurianual y refuerzo de las plantillas públicas de Adif y Renfe.
12. Impulso al desarrollo completo del sistema de atención a la dependencia, eliminando las listas de espera, reduciendo los tiempos de respuesta de las solicitudes y garantizando servicios profesionales de calidad como prestación principal, sin perjuicio de la complementariedad de las prestaciones económicas de cuidados familiares no profesionales y la teleasistencia. Eliminación progresiva de las prestaciones económicas vinculadas a un servicio que solo deben existir de manera transitoria y extraordinaria. Garantizar que la financiación estatal que recibe el Sistema de Dependencia se destina prioritariamente a financiar la atención mediante servicios profesionales de gestión pública directa o mediante conciertos públicos.

13. Incremento de la financiación de la sanidad pública.

14. Reforzar la financiación de la educación pública, inclusiva y de calidad.

15. Blindaje del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y aprobación de la Ley integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

16. Garantía del derecho al aborto en la sanidad pública en todas las comunidades autónomas.

17. Derogación de la Ley Orgánica 4/2015, de Protección de la Seguridad Ciudadana («Ley Mordaza»).

Nos comprometemos a evaluar públicamente el grado de cumplimiento de estos compromisos durante la legislatura. Defenderemos lo conquistado frente a quien pretenda revertirlo, y seguiremos movilizándonos para que el crecimiento llegue a quienes lo hacen posible.


UGT


CCOO