

Madrid, 4 de diciembre de 2025

PLAN DE CUOTAS AÑO 2026

1. Introducción

La Ponencia Confederal del 13º Congreso Confederal, establece que, tras la celebración del Congreso, y antes de aprobar el correspondiente Plan de Cuotas para los siguientes ejercicios, se llevará a cabo un pleno monográfico del Consejo Confederal que versará sobre las políticas afiliativas, financieras y de administración de la Confederación Sindical y sus organizaciones confederadas, donde se concretarán las medidas relacionadas con estos aspectos y su posterior desarrollo.

Para poder trasladar una propuesta al Consejo Confederal se ha realizado un primer plenario conjunto de las Secretarías de Organización y Extensión Afiliativa y así como de Finanzas y Administración, al que seguirán otros durante el primer semestre del ejercicio 2026, donde se han analizado los aspectos relacionados con la cuota: importes, tramos, formas de cobro de la cuota, justificación de tramos con deducción, exenciones, etc, así como los relacionados con el desarrollo de políticas de financiación conjunta.

Una de las conclusiones más importantes que se proponen es la de introducir un cambio sustancial en la conformación del Plan de Cuota para el próximo ejercicio 2026 y con vocación de permanencia para años posteriores, donde tras la continuidad del debate en los próximos meses, y si este modelo ha sido positivo, podamos establecer un Plan de Cuota plurianual que nos permitan planificar los recursos del conjunto de la organización.

El nuevo sistema consiste en conformar una cuota sindical única (en lugar del actual sistema de diferentes cuotas). En torno a esta cuota sindical, se articulará un sistema de descuentos, reduciendo esa cuota sindical en función del tramo de ingresos o prestaciones anuales que acredite la afiliación. En algún caso excepcional, como es el caso de la cuota militante, lo que se produciría sería un incremento sobre la cuota sindical única.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que los Estatutos de la CS de CCOO establecen como funciones y competencia del Consejo Confederal (art 29) fijar y revisar el sistema de cuotas y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación. Es decir, la cuota a aplicar, incluyendo cualquier tipo de cuota adicional o suplemento de cuota o cuota extraordinaria.

El artículo 42 de los Estatutos confederales establece que los recursos y bienes propios de la Comisión Ejecutiva Confederal y de cada una de las organizaciones confederadas en la misma se integran por la parte proporcional de las cuotas de las personas afiliadas, según acuerdo del 5º Congreso Confederal que les resulte de aplicación. Su importe, periodicidad y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal, siendo de gestión directa por parte de las estructuras que la tienen asignada. Por tanto, son de obligado cumplimiento para todas las organizaciones.

2. Cuota Sindical 2026

CUOTA SINDICAL 2026				15,70€
Descuentos para retribuciones inferiores a 24.501€		% Descuento (1)	Descuento (2)	Importe (3)
Tipo 1	De 0 a 9.000 €	68,15%	-10,70 €	5,00 €
Tipo 2	De 9.001 a 18.500 €	43,31%	-6,80 €	8,90 €
Tipo 3	De 18.501 a 24.500 €	9,87%	-1,55 €	14,15 €
Tipo 4 Exclusivamente para Pensionistas	Desde 18.501 en adelante	27,7%	-4,35€	11,35€
CUOTA SINDICAL	Más de 24.500€	0%	0,00 €	15,70 €

- (1) Este porcentaje representa la reducción que supone a la afiliación sobre la Cuota sindical única.
 (2) Esta columna representa el importe que se podrán deducir en cada tramo sobre la Cuota sindical
 (3) Esta columna recoge el importe neto de la cuota a pagar por la afiliación atendiendo al descuento que acrediten por el tramo de ingresos anuales percibidos.

Tal como se ha indicado la Cuota sindical para el ejercicio 2026 es única con un importe de 15,70€ mes, con un incremento moderado de 0,30€ sobre el importe del ejercicio 2025. Esta cuota tendrá descuentos para las personas afiliadas en función de sus retribuciones, de forma que facilite la afiliación a las personas con mayor precariedad laboral en aplicación de los tipos del cuadro superior.

Descuentos tipo 1) se aplicará un descuento de 10,70€ (68,15%) de la Cuota sindical a todas las personas afiliadas que no perciban retribuciones, ingresos o prestaciones, o en caso de percibirlas sean en cuantías brutas iguales o inferiores a 9.000€. El importe total es de 5 €. Se incrementa el tramo y se mantiene el importe respecto a ejercicios anteriores.

Descuentos tipo 2) se aplicará un descuento de 6,80€ (43,31%) de la Cuota Sindical a todas aquellas personas afiliadas con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas comprendidas entre los 9.001 y los 18.500€ anuales. El importe para la afiliación que cumpla estos criterios será de 8,90€

Descuentos tipo 3) se aplicará un descuento de 1,55€ (9,87%) de la Cuota Sindical a todas las personas afiliadas con unas retribuciones, ingresos o prestaciones anuales brutas comprendidos entre los 18.501€ y los 24.500€ anuales. El importe para la afiliación con dichos criterios será de 14,15€

Pensionistas. Para el ejercicio 2026 se mantienen los siguientes tipos de descuentos en función de los ingresos brutos anuales de la afiliación pensionista. De manera voluntaria, el afiliado/a puede decidir que no se le aplique ningún tipo de descuento sobre la cuota Sindical.

- Descuento Tipo 1) Tramo de ingresos que van desde 0,00€ a 9.000€. El Importe de la cuota sindical, una vez aplicado el descuento correspondiente tendrá un importe final de 5,00€.
- Descuento Tipo 2) Tramo de ingresos o prestaciones comprendidos entre 9.001 y 18.500€ anuales. El importe de la cuota sindical tras la aplicación del descuento tendrá un importe final de 8,90€

- Descuento Tipo 4) Para Pensionistas con ingresos brutos anuales superiores a 18.501€, se aplicará un descuento del 27,7% sobre la cuota sindical, con un importe final de 11,35€.

CUOTA MILITANTE NO SUJETA A RETRIBUCIONES

CUOTA MILITANTE	Año 2026
Cuota Militante	18,30 €

Cuota Militante. Cuota que complementa la Cuota Sindical, aplicable a todas las personas sindicalistas, personas con relación asociativa, así como a aquellas personas que así lo soliciten.

Todos los descuentos a aplicar en la Cuota Sindical del ejercicio 2026 para las nuevas altas, así como para las personas ya afiliadas que accedan tras la aprobación del presente plan de cuota a algún tipo de descuento adicional al que actualmente les resulta de aplicación, tendrán que ser justificados, en caso de no estar debidamente acreditados los criterios, se aplicará la Cuota Sindical.

Devolución de la cuota sindical. El único motivo aceptado de devolución de cuotas a una persona afiliada será cuando por causa de la detección o solicitud de subsanación de un error de tramitación o gestión, se muestre que dichas cuotas se han cobrado erróneamente (duplicidad de cobro, no aplicación de descuento acreditado, orden de baja no tramitada, fallecimiento, etc)

3. Formas de pago de la Cuota Sindical

Actualmente las formas de pago de la Cuota Sindical, que garantiza los derechos afiliativos son:

- Descuento bancario: La emisión de los recibos bancarios pueden ser de periodicidad mensual, trimestral, semestral y anual. En el ejercicio 2023 se puso en marcha la emisión mensual, para aquellas personas afiliadas que lo solicitaran, avanzando esta forma de cobro de forma progresiva.
- Descuento en Nómina. Al objeto de asegurar que el pago de la nómina se produce en condiciones adecuadas de eficiencia económica y sindical, esta modalidad de gestión, solo y exclusivamente se producirá cuando se cumplan las condiciones ya acordadas en el Consejo Confederal de diciembre de 2023, y son las siguientes:
 - Contrato de trabajo estable e indefinido, las formas de contrato con algún tipo de interrupción deben canalizarse mediante el pago bancario.
 - Para garantizar la información que la empresa tiene que remitir, solo se podrá aplicar donde haya Sección Sindical constituida y compromiso de la empresa que junto con los pagos que corresponden envían la información adecuada para identificar a la persona afiliada. Por tanto, obligatoriamente, tiene que haber un mínimo de 25 personas afiliadas por centro de trabajo.

No puede haber nuevos soportes de nómina (empresa con gestión de cuota) que no

cumplan las condiciones mencionadas. Esta modalidad de pago es exclusiva en empresas en las que se cumplen las condiciones, así evitamos la nómina no distribuida a las organizaciones por falta de información. En los centros de trabajo que tenemos afiliación que no cumple con las condiciones anteriormente descritas, se iniciará por cada federación un trabajo para gradualmente y sin pérdida de afiliación, reducir los 1.653 soportes actuales que no cumplen las condiciones.

- Ventanilla bancaria: Pago directo en las entidades bancarias: Puede ser trimestral, semestral o anual.
- Cobros especiales y cobros por tarjeta. Se utilizan para el pago de cuotas atrasadas, recibos impagados, y nuevas altas, garantizando la seguridad en las transacciones, al disponer de sistemas de doble factor de autenticación. El pago por tarjeta está tomando impulso desde que se puso en marcha

4. Situación del Afiliado/a Exento y del Simpatizante prelaboral

Afiliado/a exento:

Cualquier persona afiliada podrá solicitar a su organización territorial y/o federal o directamente a la UAR, la exención del pago de sus cuotas por un periodo que en ningún caso será superior a los 12 meses, si está en desempleo sin percibir ningún tipo de prestación o subsidio. También se valorarán circunstancias excepcionales. Para ello será imprescindible que la UAR acredite el pago de cuotas continuadas en los tres años anteriores a su solicitud.

La UAR Confederal, será la única responsable de procesar la solicitud, quien, de manera argumentada, comunicará, mediante correo electrónico o carta, a cada persona afiliada su decisión, si se cumplen, o no, los requisitos establecidos para la exención. Caso de ser aceptada deberá explicitar los derechos limitados que la organización le reconoce mientras permanezca en esa situación. Y que son:

- Derecho a recibir la información que genere el sindicato, en su ámbito afiliativo (Territorio o Federación de origen) así como de la propia Confederación.
- Derecho a asesoramiento sindical.
- Derecho recibir información y orientación para el empleo que genere CC.OO.
- Derecho a la participación en cursos de formación impartidos por el sindicato.
- Derecho a utilización de los Servicios del Sindicato, exceptuando los SSJJ. (Servicios Jurídicos)

Simpatizante prelaboral:

En un contexto en el que la juventud se enfrenta a dificultades en el acceso al empleo y sufre condiciones laborales cada vez más precarias, resulta fundamental que el sindicato refuerce un

vínculo con las generaciones más jóvenes. Para ello, es necesario renovar su imagen y la manera en que se relaciona con ellos y ellas, acercándose a sus preocupaciones y ofreciendo herramientas y una red que les permita afrontar su futuro laboral con mayor preparación y seguridad.

El paso del sistema educativo al mundo laboral es para muchos jóvenes trabajadores/as un momento de incertidumbre y ansiedad. Hasta el momento habían tenido una sola cuestión por hacer, estudiar, pero en el momento de terminar los estudios se abren muchas opciones de dónde trabajar y procesos nuevos, como el de una entrevista de trabajo, para los que no están preparados. Por lo que contar con una figura prelaboral permitirá organizar un espacio de formación y asesoramiento antes de incorporarse al mercado laboral, además de romper una barrera que muchas veces aleja a la juventud del sindicalismo. Al conocer sus derechos y poder participar activamente en la organización, la juventud trabajadora no solo estará mejor preparada para afrontar su primer empleo, sino que también desarrollará un vínculo con el sindicato, reduciendo la desafección y fomentando una mayor implicación en la defensa colectiva de sus condiciones laborales.

Además, establecer un vínculo previo con la organización, facilita una transición más natural hacia la afiliación. Fomentando un sentimiento de pertenencia y compromiso con la defensa de los derechos laborales. Con esta iniciativa, el sindicato no solo amplía su base de apoyo, sino que también contribuye a la construcción de una cultura sindical más fuerte y arraigada en las generaciones más jóvenes.

Esta figura del simpatizante prelaboral se extenderá hasta los 35 años y durará hasta que la persona simpatizante encuentre su primer trabajo, manteniendo sus derechos y limitaciones como en la figura del simpatizante, reforzando los siguientes aspectos:

- **Orientación laboral:** Acompañar a la juventud en un momento de transformación vital, del paso de los estudios al mundo laboral, en cuanto a los sectores a los que puede dirigirse, aportando conocimiento sobre las condiciones según sectores, los trabajos con más vacantes, etc. También ayudar en el propio proceso de búsqueda: donde encontrar empleo y qué mecanismos usar para maximizar sus oportunidades de lograr un trabajo pronto y de calidad. En este sentido, ayudar también a realizar y/o corregir CV, así como a preparar una entrevista.
Todo esto se haría de dos formas: Una web con registro de usuario en la que tendrán materiales tanto audiovisuales como documentos y una realización de una sesión en grupo a la semana. Se deberá ir modulando según las personas que se vayan registrando. También se hará un canal de whatsapp y Telegram para volcar ahí recursos y resolver dudas más habituales
- **Descuentos:** Los simpatizantes prelaborales tendrán acceso a los descuentos a los que tiene derecho la afiliación en los Acuerdos con terceros y promociones.
- **Participación en el espacio de Jóvenes de CCOO:** Los simpatizantes prelaborales podrán participar en aquellas asambleas, reuniones organizativas y Escuelas de formación con la afiliación y estructura siempre y cuando sean invitados/as
- **Formaciones:** Se impartirán formaciones sobre derechos laborales básicos, como salario y nómina, así como sesiones generales sobre derechos laborales. El objetivo es preparar a la juventud para su incorporación al mundo del trabajo, proporcionándoles las herramientas

necesarias para conocer y defender sus derechos desde el inicio de su vida laboral.

De cara a dar el paso a incorporarse se ofrecerá un asesoramiento para facilitar la incorporación al mundo laboral, algo así como: ¿Cómo enfrentar mi primer día de trabajo? Donde se abordarán aspectos clave para preparar la incorporación al mundo laboral: Que convenio se le aplica y que sirva como momento para afiarlos.

Una Asamblea anual dirigida a quienes han completado su etapa prelaboral, en el que se explicará el papel de la afiliación plena y cómo pueden involucrarse activamente en la organización.

Durante el periodo en que se permanezca como simpatizante prelaboral, se mantendrán los derechos limitados, de manera idéntica a la figura del afiliado/a exento/a:

- ✓ Derecho a la información que genere el Sindicato, tanto en su ámbito concreto afiliativo - Territorio o Federación de origen- como de la Confederación.
- ✓ Derecho a asesoramiento sindical.
- ✓ Derecho a la información y orientación para el empleo que genera CCOO
- ✓ Derecho a la participación en cursos de formación impartidos por el Sindicato.
- ✓ Derechos a utilización de los Servicios del Sindicato, exceptuando los SSJJ (Servicios Jurídicos)

Ninguna de las figuras: ni la del afiliado/a exento/a ni la del simpatizante prelaboral, tendrán los derechos establecidos en los apartados a), b), c) y d) del artículo 10 de los Estatutos Confederales. El derecho establecido en el apartado i) del artículo 10 se restringirá únicamente al derecho a recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito. Ni asesoramiento técnico, ni jurídico.

Al no abonarse cuotas sindicales durante el periodo en el que permanezcan en las situaciones de afiliado/a exento/a o simpatizante prelaboral, no se tendrán en cuenta a efectos de los listados de afiliados y afiliadas para la conformación de las asambleas de nivel 1, ni para las medias de cotización para calcular el reparto de los delegados/as en los congresos.

Quedarán excluidos de esta modalidad, el descuento a los servicios de la Universitat Oberta de Catalunya, así como otros similares con condiciones especiales que se puedan acordar en el futuro.

5. Cuotas extras, suplementos de cuotas y cuotas extraordinarias

La Ponencia del 5º Congreso Confederal celebrado en 1992, y en su apartado “Modelo de financiación para una nueva política organizativa”, aprobó la actual distribución de la cuota ordinarias entre las distintas organizaciones Confederadas y la propia Ejecutiva Confederal. Con el transcurso de los años, diversas organizaciones territoriales y de rama, a distintos niveles organizativos, han implementado cuotas adicionales o suplementos de cuotas para determinados sectores, secciones sindicales, o territorios con carácter finalista y vinculados a la acción sindical. Teniendo en cuenta que, en cualquier caso, nos estamos refiriendo a “cuotas” aunque éstas no tengan la consideración de “ordinarias”.

- ✓ Las organizaciones que establezcan algún tipo de cuota extra, suplemento de cuota, cuota extraordinaria o cualquier modalidad de cuota que resulte ser complementaria para el ejercicio 2026, tal como recoge la Ponencia Confederal del 13º Congreso, tendrá que ser

decisión voluntaria para la persona afiliada y sólo se podrá aplicar a la Cuota Sindical que no tenga descuentos, así como a la cuota militante. El Consejo Confederal acordará la excepción del suplemento de Cuota en el ámbito de Euskadi que podrá establecer suplemento en los afiliados/as con Cuota Sindical con descuento Tipo3). Los importes y formas de cobro de los suplementos se establecerán por el Consejo Confederal.

- ✓ Ninguna persona afiliada podrá tener gravada su cuota sindical con más de un suplemento de cuota (tenga ésta el origen que tenga). En el ámbito de Euskadi, se acuerda dar prelación al suplemento aplicable en la estructura territorial.
- ✓ La UAR liquidará exclusivamente a las organizaciones recepcionarias en los ámbitos federal o territorial, los importes recibidos de algún tipo de cuota extra, suplemento de cuota, cuota extraordinaria o cualquier modalidad de cuota que resulte ser complementaria a la cuota ordinaria.
- ✓ Para el ejercicio 2026, los importes de suplementos establecidos por Consejo Confederal son:
 - Sector Ferroviario: 1,35 €
 - Sector Postal: (pendiente)
 - Sector Aéreo: 2,42 €
 - Sector de Carreteras de Asturias: 0,60 €
 - Euskadi: 1,60 €

6. Renovación de Carnés.

Con la puesta en marcha el carné digital y el portal del afiliado/a se aprovechará para realizar una campaña de actualización de datos de cada persona afiliada en colaboración con la UAR con relación al método a utilizar y el sistema para adecuar las modificaciones en las bases de datos.

7. Información a la afiliación del Plan de Cuota Sindical para 2026.

El Plan de Cuota Sindical, con la tabla que recoge los distintos descuentos en función de las diferentes situaciones de la afiliación, se hará pública para conocimiento general en la organización y de las personas afiliadas mediante su inserción en el “Portal de Transparencia” de la página web una vez que quede aprobado por el Consejo Confederal. Igualmente se comunicará a todas las organizaciones, incluidas las secciones sindicales y departamentos de RRHH donde se gestionen los descuentos en nómina.