

INFORME GENERAL

14 Congreso CCOO de Andalucía

28 de abril de 2025

Desde la Confederación de CCOO de Andalucía salíamos en junio de 2021, tras finalizar nuestro proceso congresual, con la ilusión, fuerza, y compromiso colectivo de defender más y mejor a nuestra clase y con el impulso del importante cambio generacional y de género que se había producido en todas y cada una de las estructuras y responsabilidades de nuestra organización.

Esos primeros momentos aún estaban marcados por la salida de la pandemia y sus repercusiones en el empleo y en la vida de las personas trabajadoras y ciudadanía, pero también estaban repletos de oportunidades y metas para disputar la tan ansiada recuperación real para todos y todas.

En esos últimos coletazos de la crisis sanitaria todavía seguían falleciendo personas, padeciendo otras muchas necesidades por los efectos de la crisis económica, social y laboral, y todo ello a pesar del escudo social que a nivel estatal se desplegó en la pandemia.

Más allá de la reactivación inicial de algunos sectores, la recuperación de la actividad fue lenta y ya advertíamos señales de alarma en la forma en que se estaba produciendo: la temporalidad, precariedad, bajos salarios y enorme incertidumbre laboral seguían presentes en el mundo del trabajo.

A todo ello, conforme avanzaba el mandato, sumábamos una galopante y desmedida inflación causada por diversos factores. Entre ellos el aumento de la demanda provocada tras la pandemia; problemas en la cadena global de valor; o el aumento del precio de las materias primas (sobre todo energéticas y alimentarias); etcétera.

Por supuesto, un factor clave ha sido la difícil situación que hemos atravesado a nivel internacional durante estos casi 4 años llenos de incertidumbres y nuevos conflictos derivados de la recolocación del poder a nivel global: la invasión rusa de Ucrania, el genocidio que todavía se está perpetrando en Gaza y los conflictos armados en Burkina Faso, Somalia, Sudán, Yemen, Myanmar, Nigeria y Siria. Miles de personas refugiadas se han visto obligadas a abandonar sus hogares, y situaciones derivadas de la negligencia de los gobiernos para resolver la situación, -como la ocurrida en la tragedia de la valla de Melilla y las investigaciones posteriores-, no deberían haber ocurrido porque con ello empeoran, entre otras cuestiones, las graves crisis alimentarias, afectando a los países más pobres del mundo en forma de hambrunas.

Igualmente destacamos la lucha de las mujeres en Irán contra la represión, que se inició tras la muerte bajo custodia policial de la joven de 22 años Mahsa Amini por llevar mal colocado el velo. Una lucha dramática por la libertad y la igualdad que ha dejado ya demasiadas muertes en el camino y que también nos hace mirar hacia Afganistán, la gran olvidada por Occidente.

Sin duda, nuestras exigencias, llamadas y reprobaciones de cuanto está ocurriendo han sido múltiples, pero sobre todo hemos demandado a la comunidad internacional políticas concretas en línea con las resoluciones del derecho internacional ya existentes, una posición de compromiso con la paz, la resolución pacífica de los conflictos, la denuncia del genocidio en Palestina, el más enérgico rechazo a la violación de derechos humanos, el fortalecimiento de instancias multilaterales de gobierno global y el reforzamiento del proyecto social europeo.

Como organización hemos participado en manifestaciones, actos de denuncia y de apoyo, -muchos en el caso del pueblo palestino-, respaldando la ola de solidaridad internacional que se impulsó desde los principales campus universitarios andaluces, además de impulsar nuestra participación en plataformas civiles y sociales. Pero ni las presiones internacionales, ni el reconocimiento del Estado palestino realizado por numerosos países, -entre ellos España-, ni la orden de detención emitida por la Fiscalía de la Corte Penal contra Netanyahu han sido suficientes para frenar las muertes y la dramática situación que vive el pueblo palestino. Mientras la comunidad internacional en su conjunto siga mirando para otro lado y Europa siga sin tener un criterio propio independiente de EEUU o de la propia Israel, mucho nos tememos que la masacre persistirá.

Junto a ello resulta determinante que la política de bloques de la OTAN se haya reforzado, a lo que se ha sumado en los últimos meses el retorno de Trump a la Casa Blanca y su política libertaria, basada en recortes fiscales y adelgazamiento de lo público, anulación de toda regulación, negación del cambio climático y en un gobierno marcado por el rentismo y la codicia. Sin duda, está teniendo ya efectos inmediatos, por ejemplo, en los anuncios arancelarios (que repercutirán especialmente en Andalucía), en las decisiones de las grandes tecnológicas y empresas (con la supresión de verificación y controles en redes o de las políticas de lucha contra el cambio climático), o en la desestabilización del orden mundial con su guerra comercial con China, su afán expansionista con Groenlandia, con el Canal de Panamá, o sus injerencias políticas en favor de la ultraderecha en Europa.

Existen dos aspectos más, ambos descorazonadores, para el movimiento sindical y la ciudadanía internacional. El primero, el viraje en cuanto a las políticas de fronteras en la UE, azuzada en los últimos meses por la llegada de Trump. En este sentido, el nuevo Pacto Europeo de Migración y Asilo (que previsiblemente entrará en vigor en junio de 2026) se ha cerrado de una manera decepcionante y siendo una oportunidad perdida, ya que sigue sin configurar el denominado Sistema Común Europeo de Asilo que debería garantizar la inmediata protección en la UE de personas que buscan protección internacional. Sin duda, este pacto supone reforzar las políticas de externalización de fronteras y los retornos a terceros países, dejando abierta la posibilidad de establecer centros de detención en países terceros para deportar a personas inmigrantes irregulares o solicitantes de asilo, donde la vida de miles de personas podría correr peligro. Igualmente, supondrá una mayor exposición de las personas a sufrir violaciones de derechos humanos.

El segundo aspecto negativo es el acuerdo europeo para la reforma del marco de gobernanza económico, el cual carece de visión de crecimiento sostenible, perjudica la capacidad de resiliencia socioeconómica y es un obstáculo para la convergencia al alza de las condiciones de trabajo y de vida en la UE. De hecho, nuestro país debe adaptar sus condiciones fiscales, lo que probablemente le obligará a un ajuste de 6.600 millones para cumplir con las nuevas reglas, impactando en la vida de los trabajadores y trabajadoras de España, y especialmente de Andalucía.

Muestra de ello fue la propuesta de reforma de los subsidios de paro que tuvimos que pelear desde CCOO de Andalucía en acción conjunta con la federación andaluza de CCOO de Industria, para que las personas trabajadoras beneficiarias agrarias no se vieran perjudicadas por esta modificación. Aunque lo conseguimos in extremis, lo preocupante es que no llegue a entenderse la vinculación que esto tiene con el trabajo y para el desarrollo de nuestros pueblos (arraigo de las personas al territorio, ayuda a evitar la despoblación, etcétera).

A nivel estatal, hemos visto como en estos 4 años se ha dado una situación política permanente de confrontación y crispación ahormada especialmente por el PP y VOX, que han buscado a toda costa polarizar, crear un clima de desconfianza y hostilidad para impedir avances y reformas cruciales, y con ello sacar rédito político y tumbar los diferentes gobiernos de coalición.

Cualquier excusa ha sido buena, desde la reforma laboral; la subida del SMI; la reducción de la jornada; el decreto Ómnibus; las actuaciones y gestión en la Dana, donde CCOO, además de trasladar nuestro más sentido pésame por las víctimas, de especial gravedad en la Comunidad Valenciana, y por todos aquellos que han perdido familiares y han visto truncadas sus vidas por sus efectos, hemos visualizado el efecto de las políticas de derechas en la gestión de los servicios públicos. A ello se suman los diferentes episodios de *lawfare* (o uso de procedimientos judiciales bajo fines políticos con una evidente connivencia entre determinados jueces, políticos, denunciantes sin ninguna legitimidad y pseudo-periodismo); la Ley de Amnistía; la Ley del “Sí es Sí” y varias normativas en igualdad; o los actos de conmemoración de los “50 años de España en libertad”, para conmemorar el final de una etapa de oscuridad tras la muerte del dictador y el comienzo de la época de progreso, democracia y libertades en España, algo que no debe enfangarse ni quedar en el olvido.

También hemos vivido como el presidente de España, sin precedente alguno hasta la fecha, comunicó un periodo de reflexión personal de 5 días mediante una carta dirigida a la ciudadanía para poner remedio y luchar contra el llamado “fango mediático”. Carta que abrió un debate sobre la situación de tensión política, sobre los medios de comunicación y sobre las necesidades de seguir avanzando en el camino de la democracia. Fruto de ello se ha diseñado un “Plan de Regeneración Democrática” que contiene más de 30 medidas que darán mayor transparencia y control a la política y a los medios de comunicación, pero cuyo contenido, a nuestro juicio, se queda corto por no contemplar, entre otras cuestiones, la derogación de la Ley Mordaza, un hito importante para el libre ejercicio de la huelga y que ha supuesto que se encause a más de 300 sindicalistas.

Lamentablemente, tampoco ha ayudado la exteriorización, en ocasiones, de las discrepancias dentro de los gobiernos de coalición, que no han hecho más que alimentar y dar carnaza a la derecha y ultraderecha españolas, como ha sucedido con la subida del SMI, vivienda, reforma laboral, reducción de jornada, o en materia de igualdad (con la Ley del “Sí es Sí”), entre otros temas.

Esta crispación política ha supuesto, en demasiadas ocasiones, una ausencia total de debate político y público sobre los problemas reales de la población, y lamentablemente, un riesgo cierto de bloqueo político de los principales proyectos legislativos marcados en nuestra agenda sindical. A pesar de ello, hemos sido capaces de que las propuestas del sindicato se hayan abierto paso y hayan sido útiles a la gente trabajadora, a la economía y al progreso de este país.

Hemos conseguido, con presión y movilización de todo tipo, que se pusieran en marcha los ERTE y el Escudo Social que se desplegó, tanto en la pandemia como para enfrentar los efectos de la guerra de Ucrania y de la inflación desbocada, con medidas importantes como la bonificación de 20 céntimos por litro de combustible para toda la ciudadanía, la fijación de un límite del 2% de subida en las revisiones de los alquileres, un aumento de la cuantía del Ingreso Mínimo Vital, la prohibición de los despidos en aquellos sectores afectados por los precios, o la rebaja de los impuestos de la luz, entre otras.

Asimismo, hemos desplegado campañas confederales como, por ejemplo, la de “Salario o Conflicto”.

Han sido muchas las movilizaciones en sectores y en empresas para combatir el incremento del coste de la vida y el bloqueo de la patronal (tras la crisis pandémica) para negociar subidas salariales justas y con cláusula de revisión salarial. En este caso, los actos descentralizados en las distintas provincias en julio de 2022 y la gran movilización estratégica y centralizada en Madrid, con la asamblea masiva previa en Córdoba, supuso visualizar el compromiso de la organización para sacar adelante los objetivos.

Igualmente, pusimos en marcha la campaña “Ahora Toca Cumplir” en la que nos marcábamos 3 objetivos: subida del SMI, derogación de la reforma laboral del 2012; y acabar con la reforma de pensiones del año 2013.

Fruto de ello hemos conseguido que el SMI haya subido un 61% desde 2018, rozando el 60% del salario medio estatal como fijaba la Carta Social Europea y que en Andalucía despliega su mayor afectación mejorando la vida de más de 500.000 personas.

Hemos logrado, asimismo, un acuerdo para revertir en su práctica totalidad la reforma laboral del 2012; acuerdo que tiene un valor importante en sí mismo porque, a diferencia de aquella reforma, esta ha sido resultado del consenso; si bien somos conscientes de que no ha sido un regalo, sino que ha sido algo peleado por el movimiento sindical de clase y por nuestra gente con miles de movilizaciones y conflictos desde 2012; con el sufrimiento de miles de trabajadores y trabajadoras de este país y con la batalla de las mujeres y hombres sindicalistas de CCOO.

Aunque aún quedan muchas cosas por conseguir, estos acuerdos son un paso adelante muy importante ya que introducen elementos sustanciales para construir un modelo de relaciones laborales distinto en este país, abandonando la precariedad laboral y la unilateralidad.

Por último, tenemos que referirnos al acuerdo de pensiones que corrigió la reforma de 2013, subiendo las pensiones mínimas por encima del IPC y garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo; derogando el factor de sostenibilidad y, muy especialmente, mejorando la financiación del sistema para no deteriorar las pensiones de las futuras generaciones que llegan a la jubilación. Un acuerdo que apuesta por el reforzamiento del sistema público desde la perspectiva de la mejora del poder adquisitivo de las pensiones y de los ingresos y que persigue darle viabilidad al sistema y confianza para las generaciones futuras.

En materia de negociación colectiva estatal, cabe resaltar que tras superar la negativa inicial a suscribir un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) de la patronal estatal, que bloqueaba sistemáticamente la subida salarial (incluyendo cláusulas de revisión salarial que garantizasen mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras), finalmente se produjo la firma del V AENC 2023-2025 tras muchos esfuerzos, movilizaciones, asambleas y huelgas, máxime cuando la patronal andaluza se comportaba como alumna aventajada intentando frenar los efectos y avances del acuerdo de reforma laboral; incluso introduciendo la idea de la falta de trabajadores y trabajadoras en varios sectores, especialmente en el sector de la hostelería, en el campo o en la construcción, cuando lo que hay es un problema de bajos salarios, de incumplimiento de horarios y convenios colectivos. Si ponen encima de la mesa salarios dignos y derechos, seguro que no faltan personas trabajadoras.

Múltiples fueron nuestras propuestas en la negociación estatal de la Ley de Empleo, esencial para orientar las políticas de empleo en nuestro país y complementar así el cambio que la reforma laboral ha generado en nuestro país. Las políticas de empleo son la herramienta necesaria para fortalecer el acceso y sostenimiento de un empleo de calidad y un desarrollo estratégico productivo.

No obstante, y a pesar de que nuestras propuestas fueran contundentes y directas en cuanto al papel de las organizaciones sindicales en la gobernanza del sistema, sobre la necesaria reorientación en los criterios de distribución de fondos –reivindicación histórica de CCOO de Andalucía, ya que somos la comunidad que menos fondos recibe para personas desempleadas–; de nuestra negativa a la mal llamada colaboración público-privada; o sobre el impulso a la formación; quedan cuestiones pendientes que la Ley de Empleo y el reglamento que la desarrolla tiene que abordar, como los temas que se acaban de citar, ya que de esta manera no se solucionan los problemas de cohesión con el resto del país, quedando Andalucía siempre en el vagón de cola del empleo.

De igual modo, hemos conseguido avances en la normativa de igualdad mediante los Reales Decretos de Planes de Igualdad e Igualdad Retributiva, y a través del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Es cierto que se han quedado avances pendientes, comenzando por la necesaria reducción de la jornada laboral, o la necesaria reforma de la financiación autonómica, que resulta estratégica para que nuestra tierra alcance la tan ansiada convergencia con el resto del Estado y con Europa.

Durante este tiempo, nuestra posición ha sido muy activa de cara a los diversos periodos intensos de **elecciones políticas** que hemos atravesado.

El primero de ellos el 19 de junio de 2022 con el adelanto electoral en Andalucía. Entonces, bajo un escenario de noqueo de toda la izquierda andaluza, intentábamos visualizar que nuestro Estatuto de Autonomía y nuestro modelo de sociedad estaban en juego. Para ello, desde el sindicato, elaboramos el documento de propuestas para “Unas elecciones andaluzas para mejorar la vida de las personas y construir una Andalucía social, económica y laboralmente equitativa”.

A continuación, llegaron las elecciones locales el 28 de mayo de 2023, en las que intentamos comprometer a los partidos que se presentaban a hacer suyas las propuestas del sindicato, plasmadas en el documento elaborado conjuntamente por toda la organización “Tu voto para seguir avanzando”, que recogía 12 propuestas estratégicas para abordar los retos futuros de nuestra tierra.

Posteriormente, en julio de 2023, se celebraron las elecciones al Gobierno de España en las que animamos a llenar las urnas de votos progresistas porque en las manos de la ciudadanía teníamos el poder de cambiar las estadísticas y la capacidad de sumar más votos para que las políticas de la igualdad, de los derechos y de las mejoras en el empleo se abrieran paso.

Como último hito electoral nos enfrentamos a las elecciones europeas en junio de 2024 en las que nos marcamos como clave que los trabajadores y trabajadoras recordasen ese nexo de unión entre las decisiones europeas y su afectación a las condiciones de vida y de trabajo en los países que conforman la UE, y sobre todo en Andalucía, por ser zona de especial incidencia y receptores de recursos de fondos económicos estructurales. En ellas recordábamos cómo afectaron las políticas de austeridad derivadas de la crisis de 2008 o las políticas de expansión de la crisis de 2020, dos caras de la misma moneda.

A pesar de todo, fue destacable la baja participación que ponía de manifiesto la lejanía con la que percibe este proceso la ciudadanía. A ello hay que sumarle que se dieron en solitario, frente a las anteriores, que tuvieron lugar junto a elecciones municipales y autonómicas.

Desde CCOO de Andalucía hemos llevado a cabo actuaciones con mensajes propios en cada una de ellas, mostrando la afectación que en nuestra comunidad tienen las elecciones. Así, se han llevado a cabo, además de los documentos nombrados, rondas de reuniones tanto de CCOO de Andalucía como de las uniones provinciales con organizaciones sociales y con los partidos democráticos que concurrían a las elecciones; acciones de difusión de las propuestas sindicales y despliegue de campañas y llamamiento a la participación a través de las redes sociales; programas especiales; informativos de difusión en Emplea2 así como en diversos medios informativos; o en ediciones especiales de la gaceta Andalucía Sindical. Asimismo, en las elecciones europeas llevamos a cabo unas jornadas de debate con los principales candidatos y candidatas de Andalucía que nos permitieron abordar los principales retos que afectan a las personas trabajadoras y a la ciudadanía.

Cabe destacar, igualmente, que los resultados de todas esas elecciones, con los matices propios de cada una, pusieron de manifiesto que el PP se encontraba consolidado, armado y arraigado en Andalucía y que, por tanto, necesitábamos una oposición de mayoría progresista de izquierdas que fuera capaz de poner coto a las políticas de derecha y ultraderecha. En este sentido, esperemos que la elección de la Vicepresidenta primera y ministra de Hacienda como secretaria general del PSOE de Andalucía sirva para aumentar los decibelios públicos, como revulsivo, y para movilizar a la militancia del partido, de tal forma que las opciones de izquierda se vean reforzadas en nuestra tierra.

En este sentido, es clave que la hoja de ruta que lanzó IU de acuerdo con el PCA en otoño de 2024 llegue a buen puerto; así como que se consolide y fortalezca Por Andalucía, pasos que parece que se están dando con el Movimiento Sumar y que esperemos que se extienda al conjunto de fuerzas políticas.

En Andalucía seguimos instalados en la incapacidad de convergencia real con el resto de España y Europa en todos los indicadores importantes. Tras 43 años de Estatuto de Autonomía seguimos en el vagón de cola de las comunidades autónomas, con una renta per cápita de 12.191€ por habitante, solo por encima de Murcia, con un salario medio de 24.094€, que dista en más de 8.219€ del que hay en el País Vasco; y donde todavía 682.000 personas se encuentran en paro. De hecho, queda patente cómo la convergencia con otras comunidades empeora año tras año y es una evidencia que para equipararnos con el resto España y la UE, “Andalucía no solo necesita correr, sino que tiene que hacerlo más que los demás”.

Y a pesar del tan anunciado cambio en nuestra comunidad, la realidad es que la convergencia ha empeorado en los más de 6 años que lleva gobernando la derecha en Andalucía y que el Gobierno andaluz no ha tenido voluntad para cambiar este rumbo, sino todo lo contrario, porque todo han sido excusas.

En primer lugar, para el Gobierno andaluz todos los males en nuestra comunidad autónoma son culpa del Gobierno de España y de Pedro Sánchez, aludiendo continuamente a la infrafinanciación de Andalucía, o lo que es peor, al agravio que sufre la comunidad andaluza respecto a otras comunidades autónomas, utilizando a las y los andaluces de rehenes para atacar al Gobierno de España. No olvidemos que el presidente andaluz Moreno Bonilla, incluso llegó a llamar a la rebelión en sede parlamentaria en junio de 2024, para evitar “el maltrato” a Andalucía.

En contraposición, el Gobierno andaluz ha recogido día a día los frutos de la política económica y social puesta en marcha por el Gobierno de coalición progresista de nuestro país y del diálogo social estatal.

Muestra clara de ello son los beneficios aplicados a nuestra tierra en materia de empleo (la tasa de paro en Andalucía ha disminuido en más de 5 puntos, pasando de 21,9 en 2021 a 16,46 en 2024, reduciendo la distancia con la tasa de paro estatal en 2 puntos); o con el acuerdo de reforma laboral para la reducción de la temporalidad; o el caso de Doñana, del que el Gobierno andaluz ha sacado rentabilidad política utilizando la demagogia y la perversión.

También, con este argumento, ha eludido toda su responsabilidad y competencias estatutarias, escondiendo su incapacidad. Ejemplo reciente ha sido la negativa a aceptar la quita de la deuda planteada por el Gobierno español, cuando esos 18,7 mil millones de euros (el 47% de la deuda andaluza), vendrían muy bien para dependencia, para sanidad y para el refuerzo de los servicios públicos. Está claro que el sistema de financiación estatal necesita una reforma y eso es una asignatura pendiente en este país y una reivindicación histórica de CCOO, pero desprestigiar ese dinero no es ser más andaluz o garantizar el autogobierno de Andalucía.

En segundo lugar, el Gobierno andaluz lo ha convertido todo una confrontación cansina y total con el Gobierno estatal, es un no y una oposición sistemática, haciendo de brazo ejecutor del PP estatal y siendo un títere de sus intereses electoralistas, generando un agravio comparativo con otras comunidades. Y esto ha ocurrido no solo con la quita de la deuda, sino también con los fondos COVID, fondos europeos, o rechazando 112 millones para la educación pública infantil que hubiese permitido crear 12.000 plazas en la educación pública. Y todo porque no se podía destinar a la concertada, poniendo por encima de los intereses de Andalucía los ideológicos.

En tercer lugar, parece que todos los problemas de gestión, el mal funcionamiento de cualquier cuestión, especialmente de los servicios públicos, etcétera, son culpa de la herencia recibida, siendo todo susceptible de una machacona comparación con el año 2018.

Desde CCOO de Andalucía le hemos recordado en este tiempo al Gobierno andaluz que después de 6 años de gobierno, a lo mejor ya es momento de independizarse, de asumir su responsabilidad, porque no ha desarrollado el Estatuto de Autonomía de Andalucía en todas sus competencias para mejorar Andalucía, especialmente en su capacidad de reforma fiscal para incrementar ingresos (sus políticas han tenido el objetivo contrario); y en su escasa ejecución de los presupuestos; situación ésta que hemos denunciado incansablemente, ya que en las cuestiones más sociales la ejecución no superaba el 40%.

Por el contrario, el Gobierno andaluz ha adoptado decisiones políticas erróneas y dañinas, que han provocado perjuicio en nuestra tierra ya que la situación actual de Andalucía tiene mucho que ver:

- ◆ Con la reforma de la Ley de Tributos cedidos a la Comunidad Autónoma de Andalucía, que ya desde 2019 se inició aludiendo al infierno fiscal que sufría Andalucía. Dicha reforma fiscal se inició rebajando la tarifa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, estableciendo tipos de gravámenes reducidos en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, y bonificando el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. A ello le sucedieron otras medidas como la reducción de la tarifa del Impuesto sobre el Patrimonio. En definitiva, rebajas al capital y a los que más tienen.
- ◆ Son 6 las rebajas fiscales que se mantienen desde entonces y que han supuesto una merma de 900 millones de euros al año en los ingresos que sustentan los servicios públicos. Desarrollar el Estatuto de Autonomía empieza por desplegar la capacidad fiscal de nuestra comunidad, pero lo que ha ocurrido es que se ha vaciado, con la consiguiente merma financiera.
- ◆ Con una apuesta falsa por el “gasto social” cuando la realidad es que existe una derrama que se incrementa año a año en externalizaciones y privatizaciones. Ejemplo de ello es que, según el último informe de la Federación de Asociaciones en Defensa de la Sanidad Pública, de mayo de 2024, Andalucía ha pasado de ocupar el puesto número 15 en el ranking de privatización de comunidades autónomas en 2019, al puesto número 4 en 2024; es decir, desde 2018 el presupuesto destinado a la privada ha crecido en 304 millones de euros, lo que significa un aumento del 74%. Asimismo, se está dando un incremento constante y sibilino en los conciertos de todos los niveles educativos; o una constante externalización de trabajos y servicios en prácticamente todas las consejerías.
- ◆ Con una incapacidad manifiesta para gestionar lo público porque, a pesar de tener más recursos que nunca, siguen empeorando las interminables listas de espera en sanidad y dependencia, y las condiciones laborales del personal no se mejoran.

En materia de servicios sociales es especialmente alarmante su pésima gestión. Existe una paralización por la indolencia del Gobierno para desarrollar la Ley de Servicios Sociales y abordar las necesidades de financiación, de ampliación del personal, la modernización y la digitalización, además de llevar enredados en la puesta en marcha de bases de datos y en la interoperabilidad entre estas más de seis años en los que han invertido importantes recursos económicos que todavía no han dado ningún resultado. Y lo mismo ocurre con la necesaria actualización de la regulación de los diferentes servicios y centros. Otro ejemplo de mala gestión ha sido lo ocurrido con el Bono Alquiler Joven, dejando en evidencia a Andalucía en comparación con el resto de comunidades autónomas.

- ♦ Con lo que está ocurriendo con la Renta Mínima Garantizada en Andalucía (REMISA), que poco a poco la Consejería de Inclusión está provocando que tenga un alcance residual para la población andaluza porque no quiere hacerla complementaria con el Ingreso Mínimo Vital (IMV), permitiendo que no solo sea incompatible la prestación económica, sino negándose a que los perceptores del IMV puedan acceder a los planes de inclusión social que prevé la REMISA. De este modo, ha pasado de 198 millones de euros en 2018 a unos exiguos 28 millones en 2025, lo que supone un recorte de casi un 86%, haciendo con ello gala de una absoluta falta de interés e irresponsabilidad para trabajar en la inclusión de las personas que se encuentran en situaciones de pobreza o exclusión.
- ♦ También los indicadores y la situación en materia de igualdad de oportunidades en Andalucía tiene mucho que ver con la implantación poco a poco de su modelo ideológico, favoreciendo el negocio de los fondos de inversión internacionales con la educación superior; tanto en la FP privada, como con la proliferación de universidades privadas (de 1 a 5 aprobadas en estos 6 años), lo que unido al incumplimiento sistemático y al ahogo en la financiación a las universidades públicas de Andalucía está provocando que el ascensor social de la educación pública se esté viendo muy deteriorado en este periodo.
- ♦ En materia de empleo público las mejoras que se han dado han venido de acuerdos estatales que obligaban al Gobierno andaluz a mejorar tanto las condiciones laborales como el servicio público, porque en materias de su competencia no han restituido las pagas extras recortadas, no permiten la acción social y no incrementan las Ofertas de Empleo Público. Es cierto que hemos acordado una nueva Ley de Función Pública (tras mucho esfuerzo, presión y trabajo colectivo del Área Pública, junto con las federaciones de Servicios, Hábitat e Industria, en coordinación con CCOO de Andalucía), pero ha tenido un escaso desarrollo reglamentario y hemos de estar vigilantes para evitar que se pervierta.
- ♦ Además, el ninguneo al sector público instrumental andaluz ha sido una constante en este periodo. En primer lugar, con las anunciadas auditorías al sector público andaluz que parecía que iban a justificar su desmantelamiento, pero que, auditoría tras auditoría (incluso encargadas a entidades privadas de dudosa independencia), mostraban la esencialidad del trabajo que desarrollan los entes instrumentales, y por tanto la necesidad, incluso, de impulsar su acción y mejorar su situación.

En cambio, vemos que ha ocurrido todo lo contrario, perpetuando la incapacidad de mejora en agencias claves como TRADE, SAE, Andalucía Emprende, VEIASA, ASEMA (con la antigua AMAYA), AGAPA, FAISEM, ASSDA, AVRA, etcétera, impidiendo la negociación colectiva, el aumento de salarios y la mejora de condiciones salariales en las agencias y entidades instrumentales. Eso sí, utilizan estos entes para seguir con su hoja de ruta ideológica. Ejemplo de ello es la situación de la RTVA, que el Gobierno andaluz utiliza permanentemente como correa propagandística de sus acciones, algo que denunciaremos año tras año junto con el Consejo Profesional de la RTVA, desarticulando y externalizando un servicio público esencial.

- ◆ Otro ejemplo de mala gestión y de entender el servicio público como instrumento del capital es adjudicar a dedo unos 300 millones de euros a empresas privadas con los contratos de emergencia del SAS, vulnerando la ley de contratos del sector público; o la sentencia que ganamos sobre el uso fraudulento de los contratos exprés en la Junta de Andalucía.
- ◆ La actual situación de Andalucía también tiene que ver con la desregulación y eliminación de garantías jurídicas por parte del Gobierno andaluz, realizando un mimetismo en sus aspiraciones muy peligroso con la parte empresarial más arcaica y cicatera a través del decreto de simplificación administrativa, que ha supuesto también un traslado de los trámites y trabas a la ciudadanía o recortes a la participación en las políticas públicas (por ejemplo, se elimina la obligatoriedad de los informes del Consejo de Servicios Sociales y la emisión de informes preceptivos y favorables para modificar las prestaciones garantizadas en el Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales).
- ◆ Asimismo, la gestión del Gobierno andaluz está siendo desastrosa, algo que se evidencia, por ejemplo, en el procedimiento de dependencia. También ha quedado reflejada en la desregulación acelerada que ha hecho en materia de suelo con la famosa ley LISTA, las modificaciones del Plan VIVE, el nuevo Decreto-Ley de Vivienda o en materia medioambiental con la nueva ley de gestión medioambiental integral.
- ◆ Igualmente hemos sufrido en Andalucía una ausencia total de apuesta por el cambio de modelo productivo sin el cual no es posible alcanzar la convergencia social y territorial con España. Seguimos anclados en actividades con escasa generación de valor añadido por unidad de producto, cuestión que genera alta dependencia externa y falta de resiliencia económica.

En Andalucía el sector primario tiene un peso del 6,5% (1,9% UE27) y esto debería posibilitar el desarrollo industrial de esos productos; sin embargo, en un alto porcentaje, se manipulan, comercializan y generan el mayor valor añadido fuera de Andalucía. No solo ocurre con el sector agrario y ganadero, sino también, por ejemplo, con el sector minero. En la construcción los porcentajes sí son similares, con un 6% en Andalucía (5,8% UE27). La diferencia sustancial y más significativa se visualiza en la industria, con solo un 11,5% en Andalucía (20,5% UE27).

Por lo tanto, no es baladí que tanto la convergencia como el necesario desarrollo industrial y tecnológico sean objetivos básicos del Estatuto de Autonomía de Andalucía.

Desgraciadamente el Gobierno andaluz no ha sido capaz de aprovechar los ingentes fondos europeos que han venido a Andalucía. La evidente falta de transparencia, de planificación y priorización estratégica de los fondos (como los cien proyectos que dijo haber recogido del empresariado en los inicios de la llegada de fondos europeos que rebotó al Gobierno de España sin filtro ni análisis ninguno y que creemos que no se ha ejecutado ninguno), sumado al clientelismo en la ejecución de los fondos Next Generation, así como del resto de los fondos europeos, de cuyos recursos se financian las inversiones en Andalucía, y la escasísima aportación de recursos propios ha lastrado, sino imposibilitado, el desarrollo del sector industrial en nuestra tierra.

En este sentido, se han diseñado importantes estrategias en la materia, comenzando por la Estrategia Aeroespacial de Andalucía en la que, tras sus ambiciosos objetivos y la ilusión generada, transcurridos ya cuatro años de su vigencia, ha derivado en frustración por su paralización en la gestión, lo que está afectando negativamente al desarrollo programado del ecosistema aeroespacial en Andalucía. Solo los programas y medidas relacionadas con la potenciación del Cluster están desarrollándose con regularidad. Por el contrario, se ha abandonado a su suerte a la Fundación Hélice, que tras décadas de aportación al sector y ser foro de diálogo del ecosistema y artífice principal de la elaboración de la estrategia, ha sido dejada de la mano por parte de la administración.

A nuestro juicio, gran parte de la responsabilidad en la nefasta gestión de la Estrategia tiene su origen en la decisión inicial del Gobierno, que encomendó esta competencia industrial a la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, que se ha demostrado claramente incompetente. Este hecho ha sido reiteradamente trasladado desde CCOO de Andalucía al Gobierno andaluz, y han tenido que pasar casi cuatro años para que haya rectificado y reconocido implícitamente nuestra percepción al decidir recientemente el traslado de las competencias aeroespaciales a la Consejería de Industria.

Igualmente, en el trabajo que hicimos para el Plan Crece Industria, referencia obligada en las políticas industriales de Andalucía, se localizó la necesidad de hasta 39 planes específicos de cadenas de valor, muchos de ellos ya elaborados con la participación de las federaciones de Industria y del Hábitat de CCOO de Andalucía. En 2023 se acordó el nuevo Plan Crece Industria 2023-2027, teniendo actualmente en vigor 19 planes de cadenas de valor.

Entre las cadenas de valor pendientes de ser elaboradas es oportuno destacar las relacionadas con la agroindustria, por el importante peso en el PIB de la industria en Andalucía (24%). Esta ha sido una peleada conquista de CCOO de Andalucía tras una insistente y continuada presión argumentativa, lo que se ha traducido en que por primera vez la Consejería de Industria parezca comprometida con la planificación de estas actividades industriales, algo que hasta ahora siempre había estado bajo la tutela de la Consejería de Agricultura.

Igualmente, hemos trabajado en la Estrategia de Internacionalización de Andalucía y la Estrategia de innovación (SS3), en las que se nos ha dado escasa participación. En cambio, sí hemos tenido un proceso real de diálogo social en la negociación de la Ley de Espacios Productivos, cuyo texto ha mejorado notablemente gracias a nuestra

implicación, incluyendo el ámbito que ahora se le añade “para el fomento de la industria en Andalucía”.

Aun así, mantenemos desencuentros de fondo como, por ejemplo, en hacer recaer la responsabilidad de todos los costes de funcionamiento y mantenimiento en los ayuntamientos, o en la cesión de terreno público a muy bajo o ningún coste para el uso empresarial privado (todo un ejemplo del concepto de colaboración público-privada del Gobierno del PP).

Por último, como lastre a ese cambio de modelo productivo, tenemos que señalar la actuación del Gobierno andaluz que nos ha negado sistemáticamente intervenir en el ámbito agroindustrial. El factor determinante de este desencuentro tiene su origen en la firma del Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía 2017-2020 firmado por CCOO de Andalucía, UGT-A, CEA y por la Consejería, entonces en manos del PSOE. Un Plan que con la entrada del PP en la Consejería de Agricultura (puesta en manos de miembros de ASAJA) fue ocultado, ignorado y nunca mencionado, ni por supuesto evaluado.

Posteriormente esta Consejería, y a la medida de ASAJA, se inventó el denominado Plan Estratégico para la Mejora de la Competitividad de los Sectores Agrícola, Ganadero, Pesquero, Agroindustrial y Desarrollo Rural de Andalucía 2020-2022, fuera del diálogo social y contando exclusivamente con las organizaciones profesionales agrarias, que tampoco ha contado con evaluación alguna.

Cabe resaltar que, gracias a los compromisos del Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía se ha abierto recientemente una posibilidad de romper la dinámica de desencuentros e iniciar un diálogo social sobre la agroindustria, donde la poca práctica de esa Consejería será una dificultad a solventar, y en la que seguiremos trabajando codo con codo con la federación de Industria de CCOO de Andalucía, como lo hemos hecho hasta ahora.

- ♦ Además de la poca apuesta por ese cambio de modelo productivo en Andalucía, las políticas dirigidas hacia la hostelería, turismo y comercio en nuestra tierra no han ido en la dirección adecuada. Se ha seguido por parte del Gobierno andaluz un mimetismo absoluto con los intereses de la patronal, perpetuando la maximización de beneficios por encima de la necesaria dignificación de las condiciones laborales, la “adaptación” de normas a los intereses empresariales, especialmente con las Zonas de Gran Afluencia Turística (ZGAT), con la disposición de suelo para sus necesidades o con la no articulación de la tasa turística en Andalucía.
- ♦ Además, el Gobierno andaluz ha hecho caso omiso a nuestras reivindicaciones constantes durante estos 4 años sobre la necesidad de impulsar la construcción y conservación de infraestructuras estratégicas en Andalucía y de sus nodos logísticos, así como la eficiencia energética y rehabilitación de los innumerables edificios tanto públicos, de uso residencial, etcétera, que literalmente se caen o se encuentran en un estado muy deteriorado tanto en nuestras ciudades, como en las zonas rurales.

- ♦ Como última cuestión demostrativa de políticas nefastas para la ciudadanía y para el futuro de Andalucía es lamentable que, en un momento de emergencia habitacional en Andalucía, con miles de personas, sobre todo jóvenes, manifestándose en las calles, el Gobierno andaluz no despliegue una política de vivienda acorde al momento.

En primer lugar, ha decidido no aplicar ni desarrollar la Ley del Derecho a la Vivienda vigente, abriendo un proceso de elaboración de una nueva Ley de Vivienda para impulsar y poner en marcha políticas liberalizadoras en la idea de que se construyan muchas viviendas para que bajen los precios, políticas que ya demostraron ser un fracaso.

Recientemente ha sacado a la luz un Decreto-Ley de Medidas Urgentes en Materia de Vivienda que pone recetas ya denostadas con la crisis de especulación del año 2008: facilitar que a solicitud de las constructoras los ayuntamientos puedan excepcionar la adjudicación de viviendas mediante el registro de demandantes de vivienda por “razones de interés público, económico o social”, que es una forma torticera de utilizar conceptos jurídicos indeterminados para facilitar que los demandantes sean elegidos por las constructoras (acabando con el registro de demandantes de los ayuntamientos); subir de forma importante los precios de venta de las viviendas protegidas (incrementado los coeficientes territoriales, que implica la subida del módulo ponderado que se utiliza para calcular el precio de venta); elevar la renta para acceder a una vivienda (a más de 98.000 euros al año cuando la media salarial en Andalucía está en 22.000 euros y en los registros hay más de 135.000 personas que tienen ingresos que no llegan a los 35.000 euros -3,5 veces el IPREM-).

En definitiva, es un decreto que no incluye medidas realmente urgentes ya que hasta 2028 no estará la primera nueva vivienda construida. Lo único que hace el Gobierno andaluz es, por lo tanto, facilitar el cambio de uso de suelo público y, prácticamente, regalárselo a las constructoras.

En cambio, no sabemos las previsiones del Gobierno andaluz en cuanto a construcción de vivienda protegida en régimen especial o para alquiler social y alquiler con opción a compra. Sus políticas se limitan a aprobar deducciones a precios imposibles para facilitar la compra de vivienda, o a liberalizar suelo a cualquier precio. Esa no es la política que necesitan la juventud y la ciudadanía para cumplir el derecho a una vivienda digna. No se atreven a abordar la necesidad de resolver el problema que hay en muchas de las grandes ciudades y municipios andaluces con unos precios del alquiler desorbitados y una competencia feroz con las viviendas turísticas que está desplazando a la población de los centros históricos y de las ciudades.

Todo ello afecta especialmente a las personas jóvenes que no pueden acceder a una vivienda en las condiciones que establece la Ley Andaluza de Vivienda, que sigue sin cumplirse después de más de 25 años de su aprobación.

El Gobierno andaluz también debe ejercer su autogobierno, tal y como le confiere la Ley de Vivienda Estatal y declarar las zonas tensionadas, además de implementar una tasa turística donde lo recaudado podría servir para reforzar los servicios públicos de las ciudades, la vivienda pública y la mejora de las condiciones laborales de las personas

trabajadoras del sector del comercio y turismo para, entre otras cuestiones, disponer de unos horarios comerciales que sean compatibles con sus vidas.

Esta ha sido una reivindicación constante durante todo el mandato en una acción muy coordinada entre la federación de Servicios de CCOO de Andalucía y CCOO de Andalucía, cuestión a la que, en cambio, se ha negado permanentemente el Gobierno andaluz, incluso negándose a negociar con nosotros cuando sí lo hacía con las patronales hoteleras.

Todo ello muestra la poca voluntad del Gobierno andaluz para desarrollar el Estatuto de Autonomía, para hacerse con la gestión y la capacidad de gobernar y decidir realmente el futuro de Andalucía.

Además, hemos vivido el intento de reescribir la historia, instaurando en noviembre de 2022 un 4 de diciembre como “Día de la Bandera”, no ideológico, enarbolando el andalucismo más rancio y folclórico, escondiendo la gran movilización que supuso la conquista del autogobierno en nuestra tierra. Además, hemos denunciado que el acto se hiciera fuera de la casa de la soberanía del pueblo, el Parlamento andaluz, justo cuando se cumplían los 40 años de su constitución, un sinsentido total.

El PP volvía a agitar nuevamente la bandera para esconder su acción de gobierno. Ese mismo día, CCOO de Andalucía recibía el reconocimiento de la I Edición de los Premios “4 de diciembre”, otorgados por la Fundación Andalucía, Socialismos y Democracia, trasladando que la raíz de nuestro autogobierno estuvo y está anclada en lo social, y que CCOO siempre tuvo claro que la libertad, la amnistía y el Estatuto de Autonomía son factores determinantes para salir con derechos, con avances y esperanza hacia el futuro de nuestro país y de Andalucía.

Precisamente **en materia institucional** y para visualizar esa hoja de ruta que el Gobierno andaluz dibuja año tras año en los presupuestos andaluces, el conjunto de las organizaciones junto a CCOO de Andalucía, han realizado un excelente trabajo colectivo para analizar minuciosamente cada presupuesto, todo ello en un tiempo récord, propiciando que CCOO de Andalucía haya sido referencia en las comparecencias parlamentarias.

Igualmente, ese trabajo conjunto se ha visualizado en numerosas ocasiones en sede parlamentaria con diversa normativa. Entre otras: Proposición de Ley relativa a Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía; Proyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía; Proyecto de Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía; Proyecto de Ley por la que se disponen Medidas de Renovación y Modernización de los Establecimientos de Alojamiento Turístico; Proyecto de Ley de Reconocimiento de Autoridad del Profesorado; Proyecto de Ley por el que se crean la Agencia Empresarial para la Transformación y Desarrollo Económico (TRADE) y la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA); o el Proyecto de Ley de Participación Institucional en Andalucía.

Así mismo, resulta preciso destacar y valorar el ingente trabajo que se ha realizado a la hora de analizar el Decreto-Ley de Simplificación y Racionalización del Gobierno andaluz. Una norma de 620 páginas que se anunció como una revolución del marco legislativo autonómico y que afectaba a más de 450 normas.

Esto supuso poner a toda la organización de manera urgente a trabajar para analizar su contenido en poco más de dos días, ya que la pretensión del Ejecutivo era coartar el debate y análisis público, la participación y el diálogo con los agentes sociales y económicos.

Importante ha sido igualmente el trabajo desarrollado por los consejeros y consejeras de CCOO de Andalucía en el ámbito del **Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A)**, que con el conjunto de las organizaciones han expuesto nuestro posicionamiento y han incidido en dictámenes de anteproyectos de leyes y decretos, -28 normas en este periodo-, entre las que destacamos: Ley de Economía Circular, Ley de Policía Local, Ley de Atención Temprana, Ley de Función Pública, Ley de Gestión de Emergencias y la creación de su respectiva Agencia, la Ley de creación del Instituto de Salud de Andalucía, Decreto en materia de Turismo, Decreto de Catálogo de espectáculos públicos, etcétera.

De igual manera, ha habido 4 dictámenes, en un trabajo conjunto con la federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía, sobre creación de universidades privadas en los que, al incluir los dictámenes argumentos críticos, aunque con muchas dudas y reservas, dimos nuestro respaldo a los dos primeros. En cambio, tuvimos que mostrar nuestro rechazo frontal a los dos dictámenes siguientes de creación de universidades privadas, por no encontrar justificación ninguna más allá de responder únicamente a criterios de rentabilidad económica de las empresas y entidades que las promueven, remarcando que se deben evitar duplicar o multiplicar títulos que vienen siendo impartidos en las universidades públicas e impedir que estos sean solapados o sustituidos por titulaciones privadas.

En este periodo también hemos reclamado el desarrollo de las plenas competencias y tareas del CES-A como órgano consultivo en materia socioeconómica y laboral del Gobierno andaluz, ya que desde el inicio de la legislatura solo se han elaborado 13 dictámenes sobre anteproyectos de leyes al abusar el Gobierno autonómico de su poder de discrecionalidad y, por tanto, de la fórmula del Decreto-Ley. El mayor de los ejemplos es el Decreto-Ley de Simplificación y Racionalización, que afectó a 176 normas, 53 leyes, 95 decretos y 28 órdenes.

Esto cobraba aún más relevancia por celebrarse en el año 2022 el 25º aniversario de la creación del Consejo Económico y Social de Andalucía, fruto de la concertación, y quince años desde que el Estatuto de Autonomía, en su reforma de 2007, le otorgase el rango de institución de autogobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para conmemorar esta efeméride, el Consejo celebró la jornada "Participación y Diálogo Social en Andalucía", en la que pusimos en valor su papel y reivindicamos su revitalización al ser una forma de incidir y participar en el diseño de las políticas públicas en nuestra tierra.

De hecho, son de destacar los diversos encuentros que se han realizado en el marco del CES-A (5 encuentros y 8 jornadas) en los que CCOO de Andalucía ha tenido un papel relevante y muy activo; y donde se han analizado los retos y problemáticas que más afectaban a Andalucía como la formación dual y formación para el empleo, las oportunidades estratégicas del sector industrial, el acoso en el sistema educativo, o el sistema de cuidados en Andalucía.

Del mismo modo, desde el compromiso por la igualdad de género en la transversalidad de las actuaciones y actividades, se han venido celebrando anualmente desde el año 2020 encuentros virtuales en torno al mes de diciembre con el objetivo de impulsar los cambios culturales que conduzcan a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Se ha conseguido también la recuperación (desde hace ya más de tres años) de los Premios de Investigación que el CES-A patrocina siendo, en sus contenidos, muy variados. Así, el primero versó sobre “Juventud en Andalucía”; el segundo sobre “El agua como recurso socioeconómico de Andalucía”; y el tercero sobre “Despoblación”.

Otro de los objetivos perseguidos en este periodo ha sido incrementar y recuperar los presupuestos del CES-A (congelados desde 2016), habiendo logrado una aún escasa recuperación del 14%.

Importante sí ha sido el cumplimiento de su mandato estatutario, elaborando el Informe Socioeconómico de cada año, y especialmente sus conclusiones y recomendaciones de actuación futura para la consideración del Gobierno andaluz.

Igualmente hemos reclamado que se realice un informe sobre el seguimiento de las recomendaciones y conclusiones al Gobierno andaluz de los informes socioeconómicos, de forma que se analice cualitativamente el impacto del trabajo que se realiza en el órgano.

Asimismo, queremos que sea una actividad del CES-A la realización de un diagnóstico previo del Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada año, con objeto también de analizar con rigurosidad el seguimiento de su ejecución.

También hemos participado con una delegación amplia en los dos encuentros de consejeros y consejeras de los CES autonómicos y estatal que se han organizado por nuestra confederación, trasladando esa misma actividad a Andalucía en un encuentro en octubre de 2024 bajo el título “Instrumentos sindicales para la acción social e institucional” en el que debatimos, además de las mejoras en nuestra actuación en el CES-A, sobre las posibilidades de actuación en CES provinciales y locales, así como las propuestas de mejora en nuestra coordinación en los Consejos Sociales de las Universidades Andaluzas. En este encuentro se mostraron, asimismo, las debilidades y oportunidades de cara a nuestra participación en otros ámbitos como el “Observatorio de Lucha contra el Fraude”.

En este sentido, reconocer que hemos recuperado el impulso en el Gabinete Económico de CCOO de Andalucía, ya no solo porque se haya incorporado de manera rutinaria a las actividades de análisis del CES-A, aportando rigurosidad estadística a nuestros argumentos y mayor presencia e incidencia; sino también porque se han elaborado innumerables informes que hemos incorporado de manera periódica como: los informes de “Evolución del IPC”; los informes de la “Encuesta de Condiciones de Vida”; el informe de “Salarios y Personas Asalariadas en Andalucía de la Agencia Tributaria”; el de la “Encuesta Trimestral de Coste Laboral”; el de la “Encuesta de Estructura Salarial de Andalucía”; los importantes y extensos informes sobre la “Situación de la Vivienda en Andalucía”; o el “Análisis Estadístico del Presupuesto de la Junta de Andalucía”, entre otros, que se han sumado a los que ya se realizaban de manera sistemática por la organización como el “Informe de la Situación de la Mujer Trabajadora en Andalucía” con motivo del 8 de marzo; el “Informe de Juventud”; el “Informe 22F. Brecha salarial”; los informes ampliados de “Contratación, paro y afiliación”, los informes de la EPA; o el informe de “Indicadores Socioeconómicos”.

A estos se le han unido, además, otros pertinentes y acordes a la necesidad sindical del momento como los de “Estimación Impacto Subida SMI”; el informe de “Impacto del Acuerdo de Reforma Laboral sobre la Contratación en Andalucía”; informes sobre “Márgenes Empresariales”; informes sobre “Empleo Público”; informe sobre “Subsidio Agrario y Renta Agraria en Andalucía y Extremadura”; y el informe sobre “El Empleo en el Sector de la Dependencia”.

Cabe destacar la incapacidad que hemos tenido por la parte sindical de sacarle mayor jugo a algunos de estos informes, que pueden resultar una herramienta de primer orden a la hora de trasladar nuestro discurso y nuestras propuestas para lograr mayor incidencia en las políticas y en la sociedad.

Junto a esto, nuestro trabajo en materia de **diálogo social** en este periodo ha sido muy intenso.

Así, en materia de empleo, hemos trasladado todo el relato propositivo y analítico en los diferentes foros de representación institucional como han sido el Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), la Mesa de la Gobernanza de Formación, el Consejo Andaluz de Formación Profesional, o el Consejo andaluz de Trabajo Autónomo, siempre con el objetivo de reorientar los recursos públicos en beneficio de los trabajadores y trabajadoras andaluzas. Todo ello ha originado en muchos casos una dura batalla con las posiciones del Gobierno autonómico, centrado en mejorar la vida de las empresas derivando rentas del trabajo a dominio privado y facilitando el acceso de estas entidades al desarrollo de servicios, en detrimento en muchos casos de los servicios públicos de empleo, posición esta compartida por la CEA y poco enfrentada por parte de nuestros aliados sindicales naturales.

No obstante, hemos conseguido que los contratos de gestión del SAE así como sus planes anuales contemplen elementos de ayuda de acceso al empleo de los desempleados y desempleadas de Andalucía. También que nuestras posiciones ganen terreno en materia de gobernanza de las políticas de empleo y formación profesional para el empleo y se orienten los recursos de cara a facilitar el acceso al empleo –un empleo de calidad-; así como en la puesta en marcha de medidas que sirvan para establecer y desarrollar una transición más justa de los trabajadores y trabajadoras a los nuevos procesos productivos, poniendo como prioridad a las personas con más dificultades.

Para ello hemos intentado siempre que estas medidas (Estrategia de Transición de la Economía Andaluza, Plan de Retención y Captación del Talento, Plan de Capacitación Digital, Estrategia Minera, etcétera) vayan muy nutridas de elementos estratégicos que permitan generar empleo estable y de calidad, poniendo en valor la diversificación del tejido productivo que sirva para fortalecer sectores que generen valor añadido.

Además de todas estas propuestas siempre hemos luchado por establecer un Plan de Choque para el Empleo en nuestra comunidad muy orientado a diferentes grupos y colectivos con serias dificultades de inserción laboral -y mucho más con garantías- como la juventud, las mujeres trabajadoras y colectivos vulnerables y también -aunque ahí no hemos tenido la suerte de poder conseguirlo- dirigido a zonas especialmente deprimidas de Andalucía.

Destacar otros elementos de trabajo como son las aportaciones coordinadas sobre el “Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura” –a través del cual la patronal y el Gobierno han intentado generar posibilidades para el empleo precario sin tener en cuenta la situación de desempleo de nuestra comunidad-; o a la “Comisión Consultiva en Materia de Inspección de Trabajo” que ha requerido ahormar propuestas coordinadas del conjunto de la organización (fraude laboral, campañas en sectores específicos, auditoría salarial, planes de igualdad, hostelería, respeto a la jornada en construcción, etcétera).

Además, hemos seguido denunciando la incapacidad y poca cobertura de la **Inspección de Trabajo en Andalucía**, que imposibilita controlar los incumplimientos que se dan, y en concreto los que denunciemos que deben tener una pronta respuesta por parte del organismo.

Hemos mantenido el contacto con la dirección de la Inspección de Trabajo a nivel andaluz (además del provincial por parte de las diferentes organizaciones) para el abordaje de problemas concretos acontecidos en diferentes ámbitos, aunque ha sido el fijo-discontinuo, su uso y consecuencias, uno de los principales temas llevados para su intervención.

En el caso del **Observatorio de Lucha contra el Fraude**, nuestras aportaciones en los observatorios provinciales han sido muy activas, aunque con manifiesta autocrítica por no realizar una coordinación más intensa por parte de CCOO de Andalucía, consecuencia en cierto modo de no existir un observatorio andaluz, a pesar de reivindicar su creación a nivel estatal para que nos permita intervenir con una visión más transversal, tanto geográfica como sectorialmente.

Igualmente hemos trabajado en los órganos específicos en materia de igualdad, salud laboral y juventud, cuya participación analizaremos en párrafos posteriores.

Durante estos cuatro años hemos continuado trabajando en el impulso de un turismo y comercio sostenibles, con valor añadido y de calidad en Andalucía, porque si bien en el último lustro el turismo en Andalucía ha batido récords cada año de visitantes, alcanzando los 36 millones en 2024, y con mayor repercusión en la actividad económica de nuestra tierra, esta realidad no se ve reflejada en el empleo que genera el sector.

En ese sentido, destacamos la colaboración con la federación de Servicios de CCOO de Andalucía en el diseño y despliegue de la campaña “**Hostelería 5 Estrellas también en Derechos**” en la que reclamábamos que los beneficios que estaba teniendo el sector por la subida de los precios, se concretasen en subidas salariales y mejores condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

Es un hecho que revertir la precarización del empleo que las empresas llevan a cabo a través de la contratación parcial y de la eventualidad ha estado entre los principales objetivos de nuestra organización y es por ello que desde el trabajo colegiado entre CCOO de Andalucía y las federaciones de Servicios a la Ciudadanía y Servicios de CCOO de Andalucía hemos activado nuestra participación en el Consejo Andaluz de Turismo y en la Mesa Técnica de Turismo.

Esta tarea no ha estado exenta de dificultades ya que, hasta estos últimos meses, la Consejería de Turismo ha estado dilatando las mesas de diálogo social, llevando a cabo acciones unilaterales con la CEA y las patronales del sector, por un lado, y por otro con los sindicatos.

La insistencia en la reclamación del diálogo social y la incorporación de este tema en el Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía se materializó en el mes de marzo, con el inicio del diálogo sobre el borrador de Anteproyecto de Ley de Turismo Sostenible de Andalucía, que debe tener un enfoque de sostenibilidad en términos económicos, sociales, laborales y medioambientales, avanzando en la regulación del sector y en el control del mismo frente al fraude y a la desregulación. Esto es algo que hemos venido denunciando en estos cuatro años, con propuestas concretas como la regulación de viviendas turísticas; o la implantación de una tasa finalista al turista, que permita compensar el desgaste, deterioro y sobre coste que los flujos turísticos tienen sobre la riqueza natural, cultural y social andaluza.

Por ello, y a pesar de que en este periodo ha desarrollado un decreto sobre vivienda turística, consideramos que requiere alguna modificación que permita mayor cohesión del territorio, ya que la delegación a los municipios puede generar mayores desigualdades.

En cuanto a la regulación de los flujos turísticos y de desestacionalización son piezas fundamentales para la estabilidad del empleo pero que requieren de una planificación estratégica que no se ha concretado en este periodo y, por supuesto, de un compromiso empresarial que no vemos en el empresariado andaluz.

Por otro lado, y muy ligado al sector turístico, está el comercio, que ha experimentado un crecimiento por encima del que ha tenido el PIB andaluz. Cabe recordar que el 30% de las empresas andaluzas pertenecen a este sector, que lleva creciendo de forma consecutiva más de año y medio. Un sector que amplía sus márgenes de beneficios empresariales, a costa especialmente de sus trabajadoras (por ser un sector muy feminizado) y en el que se ha trabajado desde la organización para reforzar la negociación colectiva sectorial, frente a una patronal pretenciosa, pero incapaz.

Durante este periodo hemos defendido activamente la necesidad de planes de formación y actualización para las personas trabajadoras de los diferentes subsectores de comercio y turismo, a través del diálogo social, de los Consejos y de las diferentes reuniones con la Junta de Andalucía. Asimismo, hemos denunciado explícitamente las condiciones del sector y las políticas públicas en medios de comunicación, especialmente la denuncia y concienciación contra la liberalización de horarios de apertura que atentan contra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El refuerzo, la coordinación y acción con las organizaciones de personas consumidoras, con las de los pequeños y medianos comerciantes de Andalucía y con las comisiones de comercio provinciales ha posibilitado la denuncia y posterior acuerdo de propuestas de Zonas de Gran Afluencia Turística (ZGAT) más racionales en algunos municipios de Andalucía, en aras de un modelo comercial más sostenible, profundamente social, que revitalice los cascos urbanos, que dignifique las condiciones de vida y trabajo de sus plantillas y que conviva en equilibrio con la ciudadanía.

Además de todos estos espacios “reglados” de diálogo social, hemos reivindicado otros que respondían a la necesidad de resolver la problemática incipiente del momento, con medidas excepcionales y extraordinarias.

Por ello, en los últimos meses de 2021, comenzábamos mandato exigiendo el cumplimiento de dos acuerdos importantes en materia de diálogo social firmados a comienzos de año. El primero el Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía que firmamos en julio de 2020, y que no se estaba cumpliendo en materia de reforzamiento de los servicios públicos y de planificación y participación en materia de fondos europeos para garantizar una recuperación social adecuada tras la pandemia y la crisis derivada de ella.

Igualmente, era perentorio garantizar que las ayudas incluidas en el Acuerdo Andaluz de Medidas Extraordinarias que firmamos en marzo de 2021 para el mantenimiento de la actividad y el empleo llegaran al tejido productivo y a las personas trabajadoras de Andalucía. En concreto, estas ayudas han supuesto el mantenimiento de 145.000 personas trabajadoras de numerosos sectores afectadas por los ERTE y de unas 45.000 pequeñas empresas andaluzas.

Importante también en este acuerdo resultó la materialización del complemento a los ERTE (210 euros en pago único) que llegó a casi 350.000 personas trabajadoras, así como la Prestación Extraordinaria para Situaciones de Necesidad que ayudó a familias que en Andalucía habían agotado ya toda prestación y a otras muchas que habían quedado fuera del Ingreso Mínimo Vital. Es justo decir que no conseguimos avances a la hora de abordar la reforma de la Renta Mínima de Inserción Social Andaluza (REMISA) y su necesaria complementariedad con el Ingreso Mínimo Vital (IMV).

Y es innegable que para que estos acuerdos se materializaran esta organización ha tenido que marcarle el pulso al Gobierno andaluz, presionando y exigiendo constantemente, porque como bien hemos resaltado públicamente en cada acto de firma de los citados acuerdos, estos no son un cheque en blanco y los compromisos firmados se cumplen.

Por ello, ya al comienzo del mandato y bajo el lema **“Porque es nuestro futuro”. Recuperación real, empleos justos**”, celebramos el 7 de octubre de 2021 una movilización en la que congregamos a más de 3.000 delegados y delegadas para exigir una recuperación para la mayoría social, y unos presupuestos autonómicos expansivos que impulsaran el empleo con derechos.

Meses más tarde, y una vez confirmados nuestros peores augurios con los presupuestos para 2022 (recortes, privatizaciones y política fiscal regresiva de reducción de impuestos a los que más tienen y al empresariado, provocando con ello más deterioro de los servicios públicos), acordamos como estratégica una gran movilización en todas las provincias, con organizaciones sociales, que lideramos desde CCOO de Andalucía, y que recogía el malestar de las personas trabajadoras y de la ciudadanía sobre el deterioro de la sanidad pública andaluza.

El 19 de febrero de 2022, bajo el lema **“Es tu derecho. Por una sanidad pública de calidad en Andalucía”**, más de 70.000 personas recorrieron las calles andaluzas. El sindicato supo encauzar la inquietud y la preocupación de la ciudadanía que veía peligrar su salud y el malestar del conjunto de los trabajadores y trabajadoras del sistema sanitario.

Por ello, es justo reconocer el trabajo realizado por el conjunto del sindicato en esa movilización y que el sindicato ha sabido en estos años mantener las reivindicaciones y un trabajo estable en diversos marcos con las organizaciones sociales.

Igualmente hemos tenido que doblegar al Gobierno andaluz para que adoptase medidas sociales que resuelvan los problemas de Andalucía, porque una y otra vez ha demostrado una ausencia total de empatía social y una incapacidad manifiesta para adoptar políticas para los andaluces y andaluzas.

Muestra de ello es nuestra insistencia manifestada en el primer año de repunte de la inflación para que, ya que se estaban adoptando medidas a nivel estatal y en ámbitos más locales, el Gobierno andaluz también desplegara sus competencias y asumiera su responsabilidad a nivel autonómico.

La subida exponencial de la inflación a la que hemos hecho referencia, y que supone un acumulado del 21,7% desde 2021, ha supuesto un problema de primer orden para el conjunto de la ciudadanía con un encarecimiento de la vida a todos los niveles, desde los productos de la compra a los bienes y servicios o los tipos de interés. El salario medio anual en Andalucía sigue por debajo del de 2019, con una pérdida de poder adquisitivo del 2,7% (frente al 0,7% de media nacional), lo que supone un lastre para el crecimiento de Andalucía y un aumento del riesgo de pobreza o exclusión, sobre todo para ese 27,4% de personas que llega con dificultad o mucha dificultad a fin de mes.

Sin duda, la especulación que las grandes empresas estaban realizando provocó un aumento de precios que absorbía todas las mejoras conseguidas: incrementos salariales firmados en convenio, incremento del SMI, subida de las pensiones, o la mejora en la contratación.

Todo el esfuerzo y los logros conseguidos iban directamente a la subida de los precios y de nuevo la patronal ha sido un actor más que responsable, ya que además de recibir ingentes cantidades de dinero durante la crisis y de multiplicar beneficios empresariales (un 106% en el periodo 2021-2025), seguían en su máxima de que las crisis las paguen los trabajadores y trabajadoras, privándolos de estabilidad laboral, paralizando la negociación colectiva e impidiendo las subidas salariales.

Esto provocó un empobrecimiento generalizado de la población que ha supuesto que el riesgo de pobreza en Andalucía esté en el 30,5% (situando a Andalucía en la comunidad con la tasa de pobreza laboral más alta de España y como la última comunidad conforme a su PIB per cápita), y por tanto motivando que los andaluces y andaluzas tuvieran muchas dificultades para afrontar la carestía de la vida, algo de lo que el Gobierno andaluz no podía ni íbamos a dejar que se abstrajese.

Por ello, desde CCOO de Andalucía configuramos una propuesta con toda la organización, que posteriormente trasladamos a UGT-A y que se materializó en un **“Plan para Paliar los Efectos de la Inflación en las Familias y Sectores Productivos”** que presentamos en noviembre de 2022 como la que debería ser la ruta a seguir por el Gobierno andaluz para enfrentar la situación.

Este fue el germen para, tras meses duros de negociación con muchos “tiras y aflojas”, finalmente acordáramos con el Gobierno andaluz en marzo de 2023 el **“Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía”** que debía servir para poner medidas eficaces para enfrentar la situación de crisis económica y social que estábamos atravesando: la sequía; la subida generalizada y exponencial de precios, hipotecas y alquileres; la precariedad en el empleo; y también para ayudar a personas trabajadoras, familias y empresas a enfrentar la difícil situación, además de para diseñar políticas a medio y largo plazo que impulsasen el deteriorado Estado Social.

Con ello conseguimos colocar nuestras reivindicaciones en la acción de un Gobierno que tenía y tiene mayoría absoluta, con compromisos ciertos, que nos ha costado reivindicar casi medida a medida, denunciando, movilizándolo y llenando las calles.

Muestra de ello son las diferentes concentraciones y movilizaciones, tanto andaluzas como provinciales, que hemos realizado para exigir una negociación seria del Pacto Andaluz de Atención Primaria y la rectificación de la Orden que permitía privatizarla.

La primera movilización fue 3 días después de la firma del Pacto, a la que le siguieron 20 días después movilizaciones masivas en todas las provincias, junto a organizaciones sociales, por la necesidad de reforzar el sistema sanitario público. Igualmente hemos mantenido reuniones con diversos colectivos de profesionales sanitarios, destacando entre ellos el Consejo Andaluz de Enfermería, con el que compartimos la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo del conjunto del personal de enfermería.

Gracias a todos los actos de denuncia y movilización, y con la necesaria evaluación continua del Pacto que hemos realizado, se ha conseguido que algunas medidas importantes se cumplan. Entre ellas destacamos la valoración conjunta a la que conseguimos que se sumara UGT-A en marzo de 2024, coincidiendo con el año efectivo de la firma del Pacto Social y Económico para el impulso de Andalucía, en la que destacábamos que en Andalucía el diálogo social hacía aguas por la actitud del Gobierno andaluz, ya que ni tan siquiera las medidas urgentes se estaban cumpliendo, otras medidas se desconocían cómo se encontraban, y otras eran llevadas a cabo mediante decisiones unilaterales del Gobierno al margen del acuerdo.

La valoración del segundo año del Pacto no se ha podido realizar públicamente, y menos de manera conjunta con UGT-A, pero hemos visto la necesidad de realizar un barrido de las medidas con el objetivo de arrancar el máximo de medidas posibles antes de que el escenario electoral se instale en Andalucía nuevamente.

De este modo, hemos conseguido colocar la necesidad de avanzar en el cumplimiento del Pacto con muchísimas medidas muy importantes que quedan por ejecutar: el Pacto Andaluz por la Formación que diseñe en primer lugar un modelo consensuado de la FP Dual en Andalucía y que permita afrontar los procesos de transición futuros; la convocatoria del Bono Familia; el cumplimiento íntegro del Pacto por la Atención Primaria; medidas en materia de igualdad, de eliminación de violencia machista y participación de las mujeres; etcétera.

En cuanto a todo lo relacionado con la problemática del derecho a una vivienda digna y la necesaria construcción de vivienda social, desde CCOO creamos un grupo de trabajo con las federaciones y uniones provinciales para elaborar propuestas de cara a negociar con la Consejería la nueva ley de vivienda, configurando propuestas al borrador de proyecto de ley, o para el Decreto-ley de medidas urgentes aunque hay que decir que todavía no se han tenido en cuenta, y que su tramitación tiene un ritmo muy lento. Para CCOO esta, también, es una política social de primer orden ya que supone un gasto muy elevado para las economías de las personas trabajadoras, a veces tan elevado que absorbe cualquier subida salarial, y por tanto se convierte en un factor de desmovilización de las personas trabajadoras, ante el miedo a perder la vivienda.

También quedan por ejecutar medidas para resolver la crisis hídrica; medidas en materia de turismo y comercio; medidas para el desarrollo industrial, incluyendo la “Alianza por la Industria” que, a pesar de los avances, el Gobierno andaluz solo pretende una foto de galería con compromisos poco ambiciosos (algunos ya conseguidos) con la excusa de no provocar sensación de fracaso y frustración como en el anterior Pacto.

Imprescindible es que la Alianza siga condicionada a la puesta en marcha del Índice de Calidad del Empleo, que debería haber estado activo en diciembre de 2024, lo que implica un incumplimiento claro, pese a que tiene un valor estratégico para la negociación colectiva, tanto para la evaluación de las políticas públicas como para la constatación de la realidad del empleo en cuanto a sus condiciones y calidad.

Especialmente preocupante y difícil ha sido todo lo que atañe al desarrollo de los servicios sociales y dependencia. Nuestro objetivo siempre ha sido que Andalucía mejore la inversión en políticas sociales y las políticas de apoyo a las rentas, ya que constituyen las bases para conseguir la igualdad y una sociedad más justa y así disminuir la brecha con otras comunidades autónomas y con el resto de Europa.

Desde CCOO hemos intentado dinamizar estas políticas que incluimos en el Pacto impulsando casi en solitario las mesas de negociación con las dos consejerías implicadas. Organizamos grupos de trabajo con las federaciones más afectadas, también con las uniones provinciales para hacer propuestas iniciales como, por ejemplo: sobre la “Estrategia de Cuidados y Protección de niños y niñas”; sobre los borradores que nos han hecho llegar de planes y reglamentos entre los que cabe destacar la “I Estrategia andaluza de Coordinación Sociosanitaria”, o el borrador de orden de “Condiciones materiales y funcionales de los centros residenciales, de día y de noche”, sobre las que arrancamos el compromiso de negociar pero que todavía no se han hecho efectivas.

Importantes también han sido nuestras reivindicaciones en coordinación con la federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía para exigir políticas que atendieran a la necesidad de reforzar los servicios de geriatría en el Sistema Andaluz de Salud, o políticas para afrontar la soledad no deseada, la pobreza energética, y la exclusión digital que sufren nuestros mayores, porque también es imprescindible atender esas necesidades más que acuciantes en la sociedad actual.

Y no menos importante son las medidas que, como hemos señalado, se han ejecutado y puesto en marcha gracias a nuestra presión. Entre ellas: el Bono Carestía; el Plan de Empleo Juvenil; el Plan de Choque contra la Siniestralidad; la bonificación del 60% del transporte público en 2023-2024; el “II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva”; la firma de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral; ayudas al mantenimiento del empleo, digitalización e industrialización de empresas; o el último hito, que ha sido la aprobación de la Ley de Participación Institucional de Andalucía en sede parlamentaria tras casi 18 años de la existencia del mandato en el Estatuto de Autonomía.

Sin duda, la **“Ley de Participación Institucional de Andalucía”** es una histórica reivindicación del sindicato por ser un instrumento clave para que la visión y la voz del mundo del trabajo intervenga en las políticas públicas. Su aprobación tiene una vital importancia para la organización porque significa el reconocimiento al papel que jugamos los trabajadores y trabajadoras que, con nuestro esfuerzo y trabajo, queremos construir una Andalucía diversa y plural, solidaria e integradora, en la que imperen la igualdad de oportunidades y la justicia social.

Importante destacar en este informe el reconocimiento a todos los y las sindicalistas que durante esos casi 20 años han contribuido a que hoy, por fin, las personas trabajadoras y la ciudadanía tengamos este derecho.

No obstante, hemos tenido que romper en demasiadas ocasiones la dinámica del Gobierno andaluz de incumplir los acuerdos y compromisos, especialmente en los marcos sectoriales, donde el sindicato ha tenido que reaccionar con conflictividad y movilización.

Se han dado infinidad de movilizaciones sanitarias, paros parciales o acciones, como la entrega de más de 14.000 firmas para exigir que el Gobierno andaluz cumpla con el acuerdo de carrera profesional del SAS comprometido en el Pacto de Atención Primaria y con el resto de medidas incluidas en él. Igualmente huelga de docentes, manifestaciones en defensa de la educación pública y una especial e intensa conflictividad por la universidad pública para frenar la mercantilización que está haciendo el Gobierno andaluz, dando cancha a la proliferación de universidades privadas y a la vez asfixiando económicamente a las públicas.

Importantes han sido, asimismo, las movilizaciones, huelgas y acciones que la organización ha desplegado en todos los sectores de actividad, y también de manera coordinada en defensa de todo el sector público, mostrando que ningún otro sindicato representa y defiende mejor al conjunto de la clase obrera, uniendo y no separando, y mostrando la unidad de la lucha coordinada y compartida.

Imprescindible reconocer el esfuerzo, trabajo colectivo y compromiso de toda la organización a la hora de sacar adelante en solitario y asegurar el éxito de la manifestación que celebramos el 18 de junio de 2024 **“En defensa del empleo del sector público, de sus condiciones de trabajo, derechos, y por el refuerzo de los servicios públicos”** (prestados directa o indirectamente), ante la mala gestión del Gobierno andaluz que los deteriora con sus decisiones y que perjudica las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en ellos.

Entre nuestras peticiones al Gobierno andaluz se encontraban:

- Fortalecer el conjunto de los servicios públicos y reactivar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia sanitaria, educativa, función pública, dependencia y servicios, entre otros.
- Reforzar e incrementar las plantillas, así como garantizar un sistema ágil de las sustituciones y bajas del personal que desempeña su labor en los servicios públicos.
- Recuperar los derechos que se perdieron en el empleo público (recuperación de la paga extra, recuperación íntegra de las ayudas de acción social, etcétera).
- Desbloquear la negociación colectiva en todos los espacios, incluido los entes instrumentales.
- Mejorar y modernizar los equipamientos e infraestructuras.
- Garantizar la gestión pública de todos los servicios.
- Prohibir las ofertas temerarias y a la baja, así como vigilar el cumplimiento de los pliegos en las contrataciones y licitaciones públicas para garantizar que se cumplan la Ley de Contratos del Sector Público y la aplicación del convenio colectivo del sector, impidiendo la participación de empresas sancionadas por la autoridad laboral por incumplimientos laborales.
- Mayor responsabilidad y transparencia del Gobierno andaluz para que no se siga permitiendo la precarización del empleo en el sector público.

Gracias a esa movilización conseguimos dejar los mensajes claros al Gobierno andaluz, visualizando los conflictos existentes que afectan a muchos y distintos sectores y actividades: personal sanitario, educativo, universidades, servicios sociales, limpieza, seguridad, mantenimiento, administración general, justicia, extinción y control de fuegos, gestión del medio ambiente, vivienda, gestión de espacios naturales, gestión de servicios complementarios educativos, en materia de empleo, agencias, entidades y empresas públicas, catering, comedores escolares, personal de atención complementaria en educación, dependencia, y emergencias, entre otros.

Es evidente que el Gobierno andaluz solo mira a las personas trabajadoras cuando hay presión y movilización. Lo hemos comprobado en estos tiempos. Así, cuesta mucho arrancar avances, por eso es aún más importante insistir en lo logrado y durante este periodo hemos conseguido que se aborte la modificación de la Orden que preveía la privatización de consultas en Atención Primaria.

De la misma manera, hemos conseguido avances como las subidas salariales en sanidad y enseñanza; que la financiación de las universidades sea adecuada y suficiente, y que tras más de 10 años de lucha liderada por CCOO, se haya puesto fin a la precariedad laboral que arrastraban las 389 monitoras escolares pasando a estar ya contratadas a tiempo completo.

Hemos conseguido infinidad de acuerdos y mejoras, pero la realidad es que siguen existiendo muchísimos conflictos en todo el sector público, algunos históricos (Andalucía Emprende, los recortes en antigüedad de las agencias, la RTVA, SAE, el 112, etcétera), que es preciso que se resuelvan.

Las movilizaciones no pueden pasar indiferentes a nadie y menos al Gobierno andaluz, que en cada una de ellas ha empleado todo lo que tiene a su alcance (marketing, lluvia de datos, medios de comunicación, etcétera) para desacreditar las reivindicaciones del movimiento sindical.

Importante destacar la campaña que materializamos en octubre de 2024 en defensa de la dependencia, que ha tenido un importante impacto mediático y ha puesto en el foco público la situación del servicio y también de las condiciones de trabajo de la mayoría de las personas empleadas en el sistema, tanto público como privado.

Dicha campaña dio comienzo con las movilizaciones impulsadas por la federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía que se dieron en todas las provincias andaluzas con motivo del **“Día Internacional de las Personas Mayores”** para reclamar al Gobierno andaluz políticas que favorezcan el envejecimiento activo ante la situación de abandono total que estas sufren. En ese mismo marco, el sindicato exigió al Ejecutivo andaluz el cumplimiento legal del plazo de 6 meses para resolver las solicitudes de dependencia (ya que en ese momento se encontraba en 606 días de retraso frente a los 180 que marca la Ley), la creación urgente de las más de 5.000 plazas de residencias necesarias para eliminar las listas de espera, y una mejora de la atención en los centros de participación activa para cumplir con su función social.

Tras estas se dieron otras movilizaciones provinciales, la presentación de un informe exhaustivo y riguroso que obtuvo una gran atención mediática y, por tanto, capacidad de denuncia pública, y la adhesión de numerosas organizaciones sociales andaluzas y partidos políticos, culminando todo ello en las movilizaciones del 26 de octubre bajo el lema **“La Dependencia No Espera”**.

Consecuencia de estas movilizaciones, el “Proyecto de Orden que desarrolla el procedimiento establecido para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD)” que incluye la modificación del copago se paralizó, por lo que podemos decir que han supuesto un importante logro, aunque estamos a la espera de una posible negociación de la norma.

A pesar de ello, las modificaciones del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y de las prestaciones que propició el Decreto-Ley de Simplificación Administrativa ya se están notando en el sistema, generando numerosas problemáticas en su aplicación práctica, tanto para el reconocimiento de la dependencia, como en la asignación de prestaciones.

Los efectos son dos: el primero es el incremento del tiempo de espera para el reconocimiento de la dependencia; y el segundo es la sobrecarga de trabajo que sufren las personas trabajadoras que tienen que llevar a cabo el procedimiento de valorar el grado y hacer los planes individuales de atención, ya que una muy deficiente gestión de la Gerencia de la ASSDA y de la propia Consejería de Inclusión, han dejado al aire la improvisación y la falta de personal, además de saltarse el derecho administrativo por pura incompetencia de las direcciones implicadas. Lo más grave de todo es que han pretendido culpabilizar de la situación a las personas trabajadoras.

Lamentablemente, esta situación ha generado un conflicto laboral en el que UGT ha tenido un papel de difícil calificación, aplaudiendo las decisiones de la Gerencia y de la Consejería e intentando negociar las condiciones de trabajo al margen de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras.

Además de todos estos conflictos y acciones, la organización ha tenido una **actividad intensa para trasladar el discurso y la acción a todo el activo del sindicato**. Hemos planificado múltiples asambleas provinciales y actos de diversa índole, muchas de ellas con presencia de nuestro secretario general confederal, Unai Sordo.

En este sentido, el acuerdo de reforma laboral que se dio a nivel confederal entre CCOO, UGT, CEA y Gobierno, y que se materializó en diciembre de 2021, significaba una transformación a gran escala de la contratación en nuestro país y también en nuestra comunidad. Este cambio, aunque aún mejorable, está orientando el empleo a unos valores de empleo indefinido más razonables de los que arrastrábamos. De este modo, en estos cuatro años, los contratos indefinidos han pasado de suponer un 3% a un 40,3% en 2024, y los contratos temporales han pasado de representar el 97% a un 59,7%. Sin duda, la temporalidad se ha visto mejorada, pasando de un 33,8% a un 20,4% en estos últimos cuatro años, aunque seguimos teniendo 4,5 puntos de diferencia con los datos estatales.

Esto no significa que la patronal no esté intentando utilizar determinados “huecos normativos” que aún contiene la norma, fundamentalmente en cuanto a la situación de cierta desprotección que aún arrastran los trabajadores y trabajadoras con contratos fijos discontinuos, fijos discontinuos a tiempo parcial, o las personas trabajadoras del campo andaluz. También lo intentan a través de la figura del despido, elemento este que no ha sido abordado con valentía y que sigue siendo sostén fundamental para el desarrollo de la temporalidad en la contratación en nuestro país.

Recordemos que los elementos más negativos de la reforma laboral de Rajoy se sostenían en la flexibilidad en la entrada en la empresa (contratación muy precaria), devaluación de las condiciones de trabajo (ataque contra la negociación colectiva y el poder contractual colectivo), y la flexibilidad en la salida del empleo (abaratamiento del despido). Es verdad que con la reforma de 2021 se aborda bien la primera parte y se encara de manera agresiva la temporalidad; pero aún siguen quedando flecos importantes porque el despido sigue siendo muy accesible para la patronal, generando incertidumbres muy importantes que hacen que la sociedad no valore lo suficiente esta reforma.

Por ello, para enfrentar las argucias de la patronal y con el objetivo de impulsar la traslación de los contenidos del acuerdo de reforma laboral a la negociación colectiva y, especialmente, a los convenios provinciales, desde CCOO de Andalucía se pusieron en marcha tres líneas estratégicas de acción: una ronda de asambleas provinciales con presencia de nuestro secretario general, asambleas en localidades claves, y visitas a empresas importantes a lo largo de nuestro territorio; todo ello para conseguir concretar los avances y con ello resistir mejor los envites de la patronal.

El primer paso fue en una multitudinaria asamblea en Sevilla con la presencia del secretario general de CCOO, Unai Sordo, junto al secretario general de UGT, Pepe Álvarez, a la que le siguieron las asambleas bajo el lema **“Ahora Sí. Ganamos en Derechos”** celebradas en Granada y Málaga, con el objetivo de abordar la incidencia de la nueva reforma laboral en dichas provincias y en el conjunto de Andalucía.

Cierto es que, dada la cerrazón patronal a aplicar la reforma laboral y su apuesta por seguir con el uso fraudulento de los mecanismos incluidos en ella, tuvimos que propiciar el incremento de la conflictividad laboral para conseguir desbloquear y conseguir el desarrollo de la negociación colectiva, aunque huelga decir que no en todos los sectores y empresas se ha dado por igual.

De este modo, se ha constatado que donde hay organización sindical, capacidad organizativa y de movilización, se consiguen buenos convenios y buenos salarios. En cambio, en los sectores más débiles, los dos años que llevábamos sin AENC tuvieron ciertas repercusiones negativas.

El siguiente hito en la estrategia resultó en julio de 2022 con la convocatoria de concentraciones provinciales en las puertas de la patronal para generar presión a la patronal provincial, que es donde nos jugamos la mayoría de los convenios.

A ellas le siguieron las asambleas provinciales celebradas en Huelva y Cádiz, incorporando la necesidad de ofensiva sindical para avanzar en salarios y derechos; y, a continuación, la asamblea de Córdoba, celebrada ya en el marco de la movilización confederal del 3 de noviembre de 2022 bajo el lema **“Salario o conflicto”** con presencia de nuestro secretario general, Unai Sordo y del secretario general de UGT, Pepe Álvarez.

Igualmente, con la presencia de nuestro secretario general se celebraron una jornada para analizar las modalidades de contratación tras la reforma laboral y la problemática del contrato fijo-discontinuo en Almería, una asamblea en Antequera donde exigimos una apuesta por el desarrollo económico y la calidad del empleo en la comarca con un aforo desbordado y en la que se analizaron y debatieron las propuestas y posición del sindicato sobre vivienda, dependencia, sanidad, servicios públicos, empleo y movilidad; y una asamblea en Écija donde se destacó la lucha de las mujeres y hombres de CCOO en la localidad por construir sindicato y mejorar las condiciones laborales y de vida de sus vecinos y vecinas.

Destacar también las movilizaciones de febrero de 2025 que convocamos por la no convalidación del Real Decreto Ley 9/2024 que puso en riesgo medidas sociales fundamentales que afectan a millones de personas.

Más de 10 millones de pensionistas veían amenazada la revalorización de sus pensiones; 2 millones de personas beneficiarias del IMV quedaban en la incertidumbre sobre su protección; el incremento de las pensiones mínimas entre un 6% y un 9% estaba en peligro; las ayudas para las víctimas de la DANA y el volcán de La Palma quedaban bloqueadas; la moratoria de desahucios para familias vulnerables se veía paralizada; y el apoyo al transporte público se ponía en cuestión para más de 20 millones de personas usuarias.

Solo con las convocatorias conseguimos que el paquete fundamental de medidas sociales se aprobara, pero aun así era importante movilizar bajo el lema **“Con los derechos de la gente no se juega”** para denunciar el uso oportunista que se había hecho, por parte de la derecha y especialmente del PP, de los derechos sociales y de la protección de la mayoría social; y para reclamar que la necesaria reducción de la jornada laboral se materializase tras el acuerdo de diálogo social en diciembre de 2024 con el Ministerio; lo que motivó una movilización en Barcelona en marzo de este mismo año **“Por la reducción de la Jornada Laboral”**, en la que, a pesar de la lejanía, nuestra organización se volcó para conseguir que fuera un éxito.

En este sentido, es importante valorar muchas de las iniciativas puestas en marcha por las diversas organizaciones que han permitido tener una visualización del trabajo y de la gente de CCOO muy importante. Entre ellas podemos destacar el encuentro “Objetivo Sur. Igualdad y Empleo” celebrado por CCOO de Cádiz en el que se abordaron los retos y conquistas en igualdad en el mundo del trabajo en un acto que contó con la participación de la Vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y de nuestro secretario general, Unai Sordo.

También la participación de CCOO de Andalucía en el acto homenaje confederal en Vitoria-Gasteiz en el que se rindió homenaje a los doce afiliados del sindicato que fueron asesinados por ETA, y que contó con la presencia de una delegación en representación de CCOO de Andalucía, para rendir tributo a los dos afiliados andaluces asesinados a manos de la banda terrorista: Manuel Pérez Ortega y Francisco Medina Albala.

Además de estas asambleas y actos, de carácter más interno, hemos organizado una serie de encuentros de debate y análisis en diferentes puntos de la geografía andaluza con el objetivo de abordar “con las luces largas” y de manera periódica, las estrategias y políticas de calado que Andalucía necesita para abordar su desarrollo económico y social, que nos han permitido colocar la importancia de estas temáticas y preparar al activo para afrontarlas.

Ejemplo de ello fue el acto que celebramos, junto con UGT Andalucía y con la presencia de la Vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, para abordar la incidencia y las oportunidades que representaba **“El acuerdo de reforma laboral para Andalucía”**. Encuentro que supuso un revulsivo a la hora de trasladar las mejoras que introducía la nueva norma, sobre todo en materia de negociación colectiva, y que sin duda fue un éxito de asistencia y participación.

Otra muestra fueron los ciclos de reflexión **“Diálogos para una Década”**. Estos encuentros monográficos versaban sobre temáticas de interés sindical, pero también de interés económico y social para el conjunto de la sociedad y de Andalucía.

Destacar, entre ellos, el encuentro en Cádiz bajo el título **“La industria como motor de desarrollo económico y social para Andalucía”** donde, con la participación de la ministra de Industria, Comercio y Turismo, Reyes Maroto, reclamamos un Plan estratégico industrial que mirase a Andalucía para acabar con esas desigualdades históricas que arrastramos.

Andalucía y España se defienden no con banderas, sino con políticas estratégicas que aseguren empleo estable y de calidad, y el desarrollo de un nuevo modelo productivo resulta clave para ello.

En Sevilla abordamos **“La igualdad como palanca de futuro”**. En este caso con la presencia de la ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero, y de nuestro secretario general, Unai Sordo.

El acto igualmente contó con una conferencia impartida por la doctora en Economía de la Universidad Pablo de Olavide, Astrid Agenjo, y como elemento estratégico y novedoso se desarrolló una mesa redonda con las nueve secretarías generales de territorios o federaciones estatales que ostentan esta responsabilidad en CCOO, que compartieron su enfoque sobre las estrategias claves en materia de igualdad para seguir avanzando.

La provincia de Málaga acogió una **“Jornada por el derecho a una vivienda digna, adecuada y sostenible”** con presencia de nuestro secretario general, Unai Sordo, en la que el sindicato abordó el problema del acceso a la vivienda ante los precios desorbitados de esta, tanto en compra como en alquiler, y que contó con la participación de la ministra de Vivienda y Agenda Urbana, Isabel Rodríguez.

Destacar igualmente las **“Jornadas sobre la Estrategia Aeroespacial en Andalucía”** que se celebraron en Cádiz, Sevilla, y Huelva en coordinación con nuestra federación de Industria de CCOO de Andalucía.

Otro hito importante resultó de las jornadas que la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo de CCOO de Andalucía realizó en Málaga sobre **“Crisis hídrica en Andalucía: más allá de la sequía”** y que situó la verdadera problemática en el centro del debate: el déficit hídrico que sufre Andalucía requiere medidas estructurales y no parches o medidas como las que prometía el Gobierno andaluz de agua para todos y para todo en una frívola huida hacia adelante, enfrentando a sectores como el agrícola con el turístico, consolidando un modelo agrario que está desplazando a la agricultura tradicional, familiar y profesional en beneficio de los grandes tenedores de tierra (y también de agua), con un efecto llamada sobre fondos de inversión que buscan un beneficio a corto plazo, y todo ello mientras decenas de municipios andaluces sufrían recortes en el suministro de agua.

Igualmente se celebró por la Fundación, en colaboración con la Fundación 1º de Mayo, una charla coloquio sobre **“El futuro de la energía”** con la presencia de Antonio Turiel Martínez, doctor en Física Teórica e investigador del Instituto de Ciencias del Mar (CSIC).

Y en todas estas reivindicaciones hemos trabajado codo con codo con numerosas organizaciones sociales.

Destacar la conformación de la “**Plataforma Andaluza por la Mayoría Social**”. Plataforma que se ha constituido en este mandato y en la que se han integrado los partidos de izquierda de Andalucía y organizaciones sociales de ámbito andaluz, con la idea de conformar un bloque progresista en nuestra comunidad que incida en el debate público en defensa de la ciudadanía, ante los ataques a los servicios públicos y al modelo social que está llevando el PP con sus políticas.

Sus trabajos han sido fructíferos con actividades importantes como posicionamientos sobre el modelo de financiación, contra el deterioro de los servicios públicos, con llamamientos a movilizaciones, en defensa del municipalismo, o con la actividad celebrada en el Parlamento andaluz sobre el desarrollo del Estatuto de Autonomía en torno al 28 de febrero.

Esta plataforma ha tenido extensión en distintos ámbitos provinciales, pero la realidad es que no hemos conseguido que sea un actor mucho más activo y determinante en el contexto actual, entre otras cuestiones, por la poca implicación del interno de la plataforma.

En otro orden de cosas, CCOO sabe del valor que tiene para la clase trabajadora y para los avances de sus derechos **la unidad de acción con UGT**. Pero la realidad es que esta ha sido especialmente difícil en este periodo, especialmente en la mitad final del mandato. Por ello, hemos tenido que desarrollar acciones de perfil propio, aunque siempre teniendo presente que la unidad de acción del sindicalismo de clase debe seguir siendo un baluarte sobre el que sustentar el avance de los derechos laborales y sociales, más si cabe en un momento como el actual en el que la derecha y el capital quieren abrir brechas que solo persiguen debilitar al movimiento sindical.

Más allá de todos estos actos y actuaciones que hemos desarrollado para colocar la agenda transversal sindical permanentemente, tanto en nuestro activo como en el imaginario público y en las políticas que se desarrollaban, la organización ha realizado un trabajo importante para defender a un colectivo, **la juventud**, que debe ser aún más prioritario en nuestra actuación diaria. Por ello hemos intentado recuperar dinámicas que años atrás nos dieron resultados a la hora de incorporar sistemáticamente en nuestra labor las reivindicaciones y necesidades de la juventud, con el fin de generar espacios de participación y facilitar con ello la incorporación de jóvenes al proyecto colectivo de CCOO, propiciando la renovación del sindicato.

Con ese objetivo, comenzábamos el mandato ahormando una estrategia conjunta para aunar esfuerzos e impulsar la mejora de las condiciones laborales y de vida de la juventud andaluza, recogiendo propuestas para su avance y posicionando su defensa en el centro de nuestra acción. El resultado inmediato fue una campaña de 360º, (utilizando todos los canales, herramientas y llegando a todos los ámbitos posibles, incentivando la participación de la juventud en todo momento).

Bajo el lema “**Hart@s de vivir malamente**” diseñamos una campaña con el objetivo de visualizar la situación de precariedad vital que atraviesa estructuralmente la juventud andaluza, la importancia de impulsar políticas específicas dirigidas a mejorar su vida laboral y personal y la importancia de organizarse sindicalmente para combatir su difícil situación, que supone estar atrapada entre crisis y viviendo en la incertidumbre como única certeza.

En esta campaña presentábamos a CCOO como la herramienta válida para canalizar sus denuncias, sus inquietudes y hacer cumplir sus derechos; todo ello lejos del individualismo y mostrando que solo organizándose y luchando colectivamente se puede revertir esa situación que lastra su desarrollo, su vida, sus proyectos, su salud y su felicidad.

La campaña se trabajó a través de tres vertientes: denuncia y sensibilización mediante la exposición pública de las diferentes problemáticas que sufre la juventud andaluza actualmente; asesoramiento e información; y mediante la acción sindical en las empresas.

Para ello se animaba a la juventud a compartir en redes sociales su situación, mediante la utilización de los recursos que el sindicato puso a disposición en la campaña (filtros, gifts y diferentes materiales), lo que nos permitió hacer una radiografía real. Igualmente establecimos un canal específico en el que recogimos sus necesidades y vivencias; y junto a ello, intensificamos nuestra presencia en los ciclos formativos previos a la incorporación a la etapa laboral de la juventud mediante charlas para trasladar información sobre cuestiones de interés como: estatuto del becario; trabajo por cuenta propia y ajena; últimos cambios normativos en materia laboral, instrumentos sindicales a los que acudir; etcétera.

Para acompañar igualmente nuestra acción elaboramos diferentes materiales, destacando la “Guía Prácticas con Derechos”. También hemos editado materiales que ayudan a denunciar, identificar y visibilizar la violencia machista que sufren las mujeres jóvenes.

Pero debemos decir que, pese a nuestros intentos por intensificar la campaña, la implicación no ha sido suficiente, y por tanto su alcance podría haber sido mucho mayor y se le podría haber sacado mucho más rendimiento.

Porque, sin duda, la juventud durante este periodo ha sufrido una intensificación de los intentos de manipulación, especialmente de la derecha y de la ultraderecha que está calando en términos de retrocesos de igualdad (la mayoría de la juventud entiende que el feminismo ha ido demasiado lejos), y de democracia (blanqueamiento de la ultraderecha que ha provocado que la juventud se incline políticamente por esas opciones).

Lamentablemente, los valores digitales que se inculcan desde la niñez implican rapidez, inmediatez y rentabilidad, lo que supone una tremenda ventaja para aquellos que aprovechan las redes sociales para dogmatizar a la juventud.

A ello se le suma que las políticas y discursos de los gobiernos han sido manifiestamente insuficientes, tanto del Gobierno andaluz como en el resto de ámbitos, incluso en el europeo.

Entre las cuestiones que siguen pendientes está el estatuto del becario y a ello se le suma que el Gobierno andaluz en este periodo ha puesto en marcha políticas muy nefastas, como una Ley de Juventud tildada por nuestra organización como “Ley Instagram” porque tiene muchos filtros, pero está vacía de contenido y no soluciona los problemas de la gente joven.

Igualmente, el Ejecutivo andaluz ha recortado en este periodo los presupuestos del Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), y ha habido una ausencia total de políticas dirigidas a mejorar la vida de la gente joven (educación pública, inserción laboral, salud mental, vivienda, etcétera), que se ha visto agravada con errores garrafales como la gestión de la Garantía Juvenil, el Bono de Alquiler o las ayudas a la vivienda y al alquiler.

Solo podemos dar como positivo el Plan de empleo juvenil que finalmente consensuamos derivados del Pacto Social y Económico, pero que tuvimos que reivindicar continuamente y que se queda corto para las necesidades de este momento.

Dentro de nuestra acción destacar los encuentros y jornadas que se han celebrado tanto en algunas federaciones, como en todas las provincias, que han servido para acercar o afianzar el vínculo de las y los delegados jóvenes con el sindicato, debiendo profundizar estas acciones para la afiliación, como han hecho algunas provincias en este periodo.

Como continuación a ese trabajo se celebró una jornada de juventud de ámbito andaluz en Córdoba sobre **“Políticas de juventud en la negociación colectiva y el diálogo social. Nos van a oír”** a la que asistieron durante 3 días 96 delegados y delegadas jóvenes de las diferentes provincias, ámbitos y sectores. Fueron días de convivencia, participación y conexión, donde se intercambiaron experiencias y preocupaciones del ámbito social y laboral, se expusieron los diferentes problemas que afronta la juventud, especialmente en los centros de trabajo, y se plantearon propuestas de intervención.

Sin duda, se trata de una experiencia que creemos que merece la pena repetir, ya que la recuperación de estos espacios de encuentro a nivel andaluz fue valorada muy positivamente, convirtiéndose además en un espacio idóneo para esa necesaria renovación e incorporación de jóvenes que precisa el sindicato.

Posterior a ese encuentro se celebraron asambleas de juventud provinciales realizadas durante el año 2024, que han concluido con una valoración positiva, con la participación de más de 150 delegados y delegadas menores de 35 años. Las personas jóvenes son un patrimonio que debemos cuidar y fortalecer para que pasen también a formar parte de nuestro activo joven.

Por otra parte, se han desarrollado sesiones formativas en materia de ayuda a la búsqueda de empleo para jóvenes y de apoyo al desarrollo en el trabajo autónomo que constituyeron todo un éxito con más de 200 participantes.

Por último, en coordinación con la federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía y el Servicio de Atención al Trabajo Autónomo de CCOO de Andalucía, se han desarrollado sesiones formativas e informativas en centros de enseñanza de Formación Profesional e institutos, donde no solo estamos aumentando la afiliación en este colectivo, sino que también estamos dando a conocer el trabajo del sindicato en los distintos centros que se están visitando, mostrando la importancia de conocer sus derechos laborales a la par que contrarrestamos el discurso fácil del emprendimiento, mostrando la otra realidad que sufren las personas autónomas. En este sentido, hemos generado espacios de coordinación entre el servicio de autónomos y los asesores sindicales mancomunados para dar mayor cobertura ante el tema de falsos autónomos.

Durante este periodo hemos tenido una actividad importante en la defensa de las necesidades de las personas inmigrantes en diferentes niveles.

Empezando por la participación institucional en los Foros de las Migraciones en los que hemos reivindicado que se tomen medidas para que las personas extranjeras que viven en asentamientos o infraviviendas puedan acceder a viviendas dignas, o la exigencia a los ayuntamientos para que cumplan la ley empadronando a las personas en situación de irregularidad administrativa, que es un paso necesario para poder regularizarse. Sobre estas reivindicaciones hemos coincidido y actuado en conjunto con algunas de las ONGs de apoyo a las personas inmigrantes.

La coordinación con la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo, así como con algunas ONGs nos ha permitido establecer algunas relaciones con organizaciones marroquíes de la sociedad civil de amplio espectro feminista, de desarrollo rural u otras con las que hemos compartido las necesidades de atención a las trabajadoras que vienen en el contingente para la recolección de la fresa y frutos rojos en Huelva. Esto nos ha permitido detectar empresas en las que se daban situaciones de vulneración de los derechos laborales y actuar para resolver estos problemas.

Estos contactos son importantes ya que nos abren una vía de actuación para llegar a estas trabajadoras en intentar integrarlas para defender sus derechos, lo que redundará en la mejora de las condiciones laborales de todo el sector.

Hay que señalar como positivo el avance en la toma de conciencia en nuestra organización sobre la importancia actual y futura de las personas trabajadoras inmigrantes, especialmente en las que representan porcentajes altos de la población trabajadora. Esto ha supuesto que se empiecen a poner en marcha estrategias y líneas de actuación específicas para llegar a estas personas trabajadoras con el objetivo claro de organizarlos e impulsar en el sindicato la mejora de sus condiciones laborales y de los sectores y las empresas de los que forman parte.

Una vía importante para el acercamiento a las personas extranjeras son los servicios de asesoramiento en extranjería mantenidos en algunos territorios con nuestros recursos propios y como parte del trabajo de las secretarías de Migraciones. En este sentido destacar el Servicio de Atención a Personas Extranjeras que se ha consolidado en Almería con personal técnico que colabora también con la Asesoría Jurídica.

Es importante señalar también que uno de los principales problemas de la población inmigrante de terceros países es la situación de irregularidad administrativa en la que se encuentran. Para CCOO de Andalucía ha sido una gran preocupación histórica, por lo que tras un debate concreto en el Consejo de CCOO de Andalucía se acordó la importancia de abordar un proceso de regularización de las personas trabajadoras extranjeras, y por tanto trasladar esta propuesta al Consejo Confederal.

Además, se determinó la necesidad de elaborar una propuesta concreta a la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para la regularización parcial en la provincia de Huelva ligada al sector agrario, que se basaba en una disposición adicional del Reglamento de Extranjería, que finalmente fue apoyada por las patronales agrarias más importantes.

Una propuesta que consideramos como piloto para poder aplicarla en otras provincias y sectores, ante la dificultad de hacer regularizaciones generalizadas que exigen la modificación de la “Ley Orgánica sobre los Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social”.

Resaltar que finalmente la dirección general citada nos plantea esperar a concretar la iniciativa legislativa popular (ILP) de regularización presentada en el Congreso para la modificación de la Ley.

Especialmente intensas han sido también las diversas **movilizaciones y actos para reivindicar y garantizar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres**.

Comenzamos el periodo con el cambio estatutario para incluir el feminismo como principio de CCOO, lo que significaba visibilizar oficialmente la lucha y la acción del sindicato a lo largo de su historia, porque la violencia machista es una de las mayores lacras a las que nos enfrentamos como sociedad.

Es un problema político y social de primer orden, que supone un enorme déficit en nuestros sistemas democráticos, siendo la mayor de sus expresiones el asesinato de mujeres.

Andalucía es la comunidad autónoma donde mayor número de mujeres son asesinadas, 310 (desde 1999 a marzo de 2025) y ello es debido a una cultura machista endémica, a las peores condiciones laborales que les impiden independizarse económicamente de sus agresores, y a una ausencia patente de políticas de igualdad.

Por todo ello, en este periodo hemos desplegado todo nuestro trabajo, tanto para denunciar con informes y actos en el marco del 25 de noviembre **“Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres”**, como para visibilizar que también es un problema laboral, porque que las mujeres tengan un trabajo con condiciones laborales dignas es imprescindible para que puedan tener independencia económica.

Y basta con mirar los datos del Servicio de Defensa Legal de la Mujer para darse cuenta de la necesidad de contar con políticas laborales para mujeres. Desde 2021 hemos brindado apoyo a 1.892 mujeres que han podido encontrar soluciones y recibir el apoyo necesario para luchar contra las discriminaciones que sufren en el ámbito laboral.

A esto hay que unirle que nuestra comunidad lidera el *ranking* de menores condenados por delitos sexuales, 575 menores condenados en Andalucía desde 2007 de un total de 2.792 menores (el 20,6% de menores condenados son andaluces). El incremento de este tipo de delitos se empieza a producir coincidiendo con el actual Gobierno andaluz, que mantiene una pasividad y desidia ante una lacra que va en aumento.

Esta es la consecuencia palpable de legitimar y naturalizar discursos negacionistas de la violencia machista.

Desgraciadamente, en este periodo hemos asistido a una continua negación que ha sido dramática y muy dañina para las mujeres. Hay dos formas de ser negacionista: la de los discursos machistas de quienes niegan lo evidente; y la de quienes ponen en peligro los avances a través de la política del no hacer y de la eliminación de recursos y medidas que defienden la igualdad.

Y en Andalucía hemos tenido las dos formas, una por la extrema derecha (que no ha parado de invisibilizar ese problema y de inocular el rechazo, especialmente entre la juventud, a través de la demagogia y las redes sociales). La otra por el Gobierno andaluz que por acción (eliminando la perspectiva de género en los presupuestos andaluces, eliminando el registro andaluz de planes de igualdad, recortando partidas en materia de igualdad, desdibujando el papel del Instituto Andaluz de la Mujer -IAM-, manteniendo el teléfono de Violencia Intrafamiliar, o negando nuestra presencia en órganos importantes como el Consejo de Participación de Mujeres), o por inacción (simplemente sacando un discurso cuando asesinan a una mujer aludiendo a que es un problema de toda la sociedad que requiere de unidad pero sin ninguna medida real ni avance en Andalucía), no resuelve nada ni parece pretenderlo.

Ante ello destacamos la reciente aprobación del nuevo Pacto de Estado contra la Violencia de Género, solo con el rechazo de VOX, que actualiza el anterior y que esperamos suponga un antes y un después en Andalucía ya que incluye novedades importantes en el ámbito educativo y laboral, reforzando la educación afectivo-sexual en las aulas, la regulación de contenidos digitales nocivos y algunas medidas de inserción laboral para mujeres víctimas. También recoge medidas para garantizar la especialización y formación obligatoria en violencia de género para jueces, fiscales y operadores judiciales.

Además, destaca la incorporación de medidas para la atención de mujeres rurales, migrantes y con discapacidad, así como la perspectiva de infancia que viene a aumentar la protección a los hijos e hijas. Todas ellas pueden tener una afectación importante en Andalucía si, especialmente el Gobierno andaluz, las hace efectivas. Para ello debería hacer, al menos, una evaluación exhaustiva del impacto de los 60 millones del anterior Pacto, porque la evidencia nos muestra que no han sido efectivos.

En cuanto a los actos y movilizaciones relacionados con mujer, caben resaltar los que se han desarrollado con motivo del 8 de marzo “**Día Internacional de la Mujer**”, que han permitido la participación de miles de personas comprometidas en la lucha por la igualdad, y en los que hemos centrado el discurso en visibilizar tanto la importancia de la acción, unidad y compromiso sindical, como de la necesaria implantación de los planes de igualdad en las empresas.

En Andalucía actualmente existen un total de 2.995 empresas con obligación de tener registrado y negociado su plan de Igualdad y, sin embargo, hay 2.411 planes registrados (que incluyen a los planes voluntarios), por lo que podemos afirmar que más del 47% de las empresas andaluzas son incumplidoras.

En este sentido, la aprobación del RD 901/2020 suponía un impulso a esa negociación e implantación de planes de igualdad que hemos tenido que asumir desde las organizaciones, no sin problemas, y sobre todo con un esfuerzo y trabajo muy importante. Además, hay que destacar que, tras la sentencia 95/2021 del Tribunal Supremo, la federación de Servicios de CCOO consiguió que se reconociese la legitimidad de los sindicatos para negociar planes de igualdad y los equiparaba con los convenios colectivos.

Pero la realidad es que durante este periodo hemos tenido que trazar estrategias para reforzar la labor del sindicato en la negociación de esos planes, mejorando nuestro protocolo de coordinación y colaboración entre todas las organizaciones, de forma que ha habido que tejer una red que abarcase el máximo de negociaciones posibles para posteriormente desplegar los mecanismos que nos permitieran rentabilizar sindicalmente dicho trabajo y así avanzar en igualdad y en derechos, pero también en organización y extensión del sindicato.

Ello derivó en la realización de una evaluación compartida con el conjunto de la organización para analizar los datos, los resultados y el planteamiento de líneas de trabajo mancomunadas para poder llegar a todas las negociaciones y poner en valor ese trabajo sindical.

Otra normativa importante puesta en marcha durante este periodo ha sido la de igualdad retributiva (RD 902/2020) que ha supuesto disponer de una herramienta fundamental, al implementar valoraciones de puestos con perspectiva de género, incluir la obligación del registro salarial y la inclusión de la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad; algo que resulta especialmente importante en Andalucía ya que, como venimos denunciando año tras año con los actos, movilizaciones e informes del 22 de febrero “Día de la Igualdad Salarial”, la comunidad andaluza sigue arrastrando una brecha salarial inaceptable con una diferencia entre los salarios de hombres y mujeres del 26,4% en 2025, lo que implica que una mujer debería cobrar 4.532 euros más al año para equipararse a un hombre, o trabajar 96 días más para ganar lo mismo.

Y todo ello a pesar de los avances que han supuesto la subida del SMI, el acuerdo de reforma laboral y la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio.

En definitiva, para lograr la igualdad salarial es fundamental actuar desde su origen: en el acceso al empleo, en la jornada parcial y precariedad laboral, sesgos de sexo en los complementos salariales, y la carga de cuidados, que es la primera causa de inactividad de las mujeres.

Por ello el sindicato ha actuado desde diversos frentes.

En primer lugar, actuando desde la acción sindical y negociación colectiva no discriminatoria; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, apostando por la incorporación de medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo y la promoción profesional; o la necesaria generalización de los planes de igualdad como un contenido esencial de los convenios colectivos.

En este sentido las cláusulas de igualdad de género, trato y de oportunidades, protocolos de acoso y lenguaje inclusivo se han negociado, de alguna u otra forma, en el 98% de los convenios colectivos sectoriales.

En segundo lugar, reclamando la necesaria reducción de la jornada laboral que tendría un mayor impacto en las mujeres.

Y, en tercer lugar, exigiendo un -Pacto Estatal de Cuidados- que se desarrollen desde los servicios públicos como un nuevo pilar del estado de bienestar impulsando la corresponsabilidad.

La formación transversal para nuestra acción en igualdad, y específicamente en planes de igualdad, que hemos desarrollado durante este periodo, ha sido otro objetivo fundamental ya que a través de diferentes programas ha llegado a casi 1.000 sindicalistas del ámbito negocial, capacitando a nuestro activo sindical en la implementación y seguimiento de estos planes. Esta formación ha sido clave para proporcionar herramientas necesarias a nuestro activo, para detectar brechas de género, promover la igualdad de oportunidades, y diseñar estrategias para erradicar cualquier tipo de discriminación.

Asimismo, hemos fomentado una mayor sensibilización sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en todas las fases de los planes de igualdad, desde su elaboración hasta su evaluación. Este proceso ha fortalecido el compromiso de las organizaciones con la igualdad y ha contribuido a que esta no se quede en las puertas de los centros de trabajo.

Otras acciones en la materia han derivado de la reivindicación anual, el 15 de octubre **“Día Internacional de la Mujer Rural”**, de la necesaria mejora y atención a este colectivo que se enfrenta a grandes obstáculos para acceder a un empleo digno y progresar en su carrera profesional, poniendo en valor la imprescindible contribución de las mujeres que viven en el ámbito rural andaluz.

El 28 de septiembre recordamos el **“Día Internacional del Derecho al Aborto”**, reseñando especialmente que la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) está reconocida en el ordenamiento jurídico español desde 2010, y que este derecho sigue siendo motivo de ataques por parte de todo el espectro de la derecha.

Desde CCOO de Andalucía reivindicamos que el acceso a este derecho no dependa de la situación económica, ni del lugar de residencia de las mujeres. Es necesario garantizar una red pública suficiente y accesible en toda Andalucía, que ofrezca tanto la información como los servicios necesarios para llevar a cabo un aborto en condiciones seguras y dignas.

También hemos organizado la exposición **“Mujeres, historia de lucha”** que ha recorrido todas las provincias andaluzas mostrando el material recopilado por la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo de CCOO de Andalucía donde, gracias a la conservación de su Archivo Histórico, se han mostrado más de 100 carteles referentes a la jornada reivindicativa del 8M que reflejan las demandas y reclamaciones de las mujeres trabajadoras organizadas en el sindicato para poner en valor las reivindicaciones por la igualdad de oportunidades y los avances conseguidos.

Esta exposición también ha servido para hacer un reconocimiento a la lucha colectiva de mujeres y hombres al frente de CCOO por la igualdad, especialmente a las mujeres valientes que abrieron camino a otras.

No podemos olvidar que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo llega por el esfuerzo individual de muchas que rompieron techos y costuras y que utilizaron estrategias individuales a través de la formación, de la renuncia a la maternidad, o de las dobles tareas, y por el esfuerzo colectivo para defender los derechos que permitían la liberación de la mujer y ocupar los espacios externos y públicos.

De otra parte, tenemos que hacer referencia al retroceso sufrido en materia de igualdad y diversidad con la llegada de mandatarios de la extrema derecha como Milei y Trump, que han trazado una guerra abierta contra esos valores y todo lo conseguido a nivel mundial en estos años. Una situación que es realmente preocupante, especialmente por la escalada de seguidismo en estados, empresas y políticas cuyas consecuencias serán imprevisibles, pero seguro que perjudiciales, a largo plazo.

Por ello el sindicato ha actuado desde varios frentes reivindicando políticas efectivas, formación, apoyo, y el compromiso, tanto de empresas como de los diferentes gobiernos, especialmente el andaluz, para avanzar hacia un futuro donde cada persona se sienta valorada y respetada en su lugar de trabajo.

Además, para CCOO de Andalucía el reconocimiento de la LGTBIfobia como riesgo psicosocial es fundamental y debemos exigir medidas de discriminación positiva en la negociación colectiva ante el aumento alarmante de los delitos de odio contra las personas LGTBI.

De cara al futuro debemos fortalecer nuestra actuación para asegurar que todos los centros de trabajo sean verdaderamente inclusivos y seguros, no solo en la celebración del 28 de junio, **“Día Internacional contra la LGTBIfobia”** sino de manera intensa desde todos los ámbitos.

Otra de las lacras laborales más lamentables en Andalucía resulta de la inaceptable muerte de personas trabajadoras simplemente por ganarse la vida trabajando. Durante estos 4 años han fallecido en Andalucía 451 personas trabajadoras, y se han producido casi 360.000 accidentes totales, manteniendo anualmente las mismas cifras, una tendencia que se alinea con la del resto de comunidades autónomas, pero que en Andalucía es particularmente notable por el volumen que alcanza.

Destacar por significativo que en el 2024 de las 120 personas fallecidas en accidente de trabajo el 9% estaban en su primer mes de trabajo, y el 19% no llegaban al año de contrato, datos alarmantes que muestran donde poner el acento en materia de prevención.

Seguimos comprobando como la casuística de los accidentes de trabajo se mantiene en la serie histórica del mandato congresual anterior, donde durante la jornada laboral, destacan las patologías traumáticas: caídas en altura, vuelcos de maquinaria y atrapamientos; mientras en las patologías no traumáticas encontramos: infartos, accidentes cerebro-vasculares, cuadros de ansiedad, etcétera; y los accidentes producidos en los desplazamientos: *in itinere* e *in misión*.

Por sectores, siguen siendo construcción, agricultura, y servicios los que registran una mayor siniestralidad laboral, y por provincias destacan Sevilla y Málaga en cuanto a números absolutos, pero el resto lo hacen por su índice de incidencia.

El sesgo de género sigue manifestándose, siendo los hombres los que más se accidentan durante la jornada laboral, y las mujeres durante los desplazamientos sobre todo *in-itinere*, consecuencia de la parcialidad en sus jornadas de trabajo y las dificultades de conciliación familiar que emanan como factor de riesgo laboral. Por su parte, la juventud sigue siendo la que presenta mayor siniestralidad laboral, debido principalmente a la precarización laboral, temporalidad, y a una deficiente formación.

No tenemos la menor duda de que una de las principales causas de que esta situación se dé es el propio mercado de trabajo andaluz, que ha mejorado tras el acuerdo de reforma laboral, pero que no ha incidido suficientemente en las precarias condiciones de trabajo ni, por tanto, en la siniestralidad laboral, ya que la misma sigue dándose en trabajos con una alta temporalidad, rotación, y concreción de trabajos.

La apuesta de la mayoría de las empresas es la de una prevención que apenas cumple los requisitos burocráticos y que no se traslada del papel a la realidad, con una clara ausencia de inversión y un control y vigilancia de los incumplimientos insuficiente.

Seguimos reclamando una formación real en materia de seguridad y salud laboral que permita proteger eficazmente y solucionar los problemas de salud de las personas trabajadoras, sin olvidar la casuística del tejido empresarial andaluz, donde más del 90% son pymes y en las que hay o ninguna o una escasa representación sindical.

Y junto a esto, un empresariado que sigue entendiendo la prevención como un gasto y no como una inversión, que desprecia la salud y la vida de sus personas trabajadoras, y que no invierte en su formación y prevención.

Para el sindicato el resto de causas siguen estando igualmente claras: ausencia de políticas eficaces que frenen esta situación fruto de un Gobierno andaluz que minimiza sistemáticamente esta parcela y que no tiene ningún discurso público para visibilizar este problema (en estos 4 años el presidente no ha aludido a la muerte de personas trabajadoras ni una sola vez); y la ausencia de mecanismos de control eficaces en las empresas, porque es indudable que la inspección de trabajo ni llega ni resuelve los incumplimientos que se dan.

Además, comenzábamos el mandato con recortes importantes en las políticas de prevención en Andalucía, tanto en el presupuesto global del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), que ha sufrido una merma del 10% desde 2019, como concretamente en los programas dirigidos a la formación, asesoramiento, y asistencia técnica que se han recortado en un 54%.

Nuestra exigencia de aumento de personal del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) y del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (CAPRL) ha sido reiterada durante el mandato, si bien es cierto que el refuerzo del personal técnico habilitado se materializó, aunque de manera insuficiente.

Por otro lado, seguimos demandando la continuidad de los cursos de formación dirigidos a delegados y delegadas de prevención, y la puesta en marcha de programas que permitan el asesoramiento directo a las personas trabajadoras en el centro de trabajo a través de las organizaciones sindicales.

En referencia a la Inspección de Trabajo indicar que siguen existiendo provincias sin unidad de riesgos laborales propias, y que el Gobierno andaluz, con la Consejería de Empleo al frente, sigue sin ejecutar las sanciones que se imponen al empresariado, imperando la opacidad y el oscurantismo en la materia.

Nuestros actos de denuncia han sido múltiples, tanto cada vez que ha fallecido una persona trabajadora, como en cada 28 de abril **“Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo”**.

En ellos hemos rendido homenaje a todas y cada una de las personas trabajadoras que han perdido la salud o la vida en accidente de trabajo o con una enfermedad de origen laboral, pero además articulamos manifestaciones y concentraciones en todas las provincias, ruedas de prensa, y diversos actos donde la reivindicación central siempre ha sido: la seguridad y salud como derecho fundamental en el trabajo.

Con ese mismo objetivo también se ha realizado un trabajo de difusión mediante informes mensuales de siniestralidad en el ámbito andaluz.

Esta situación en materia de siniestralidad laboral provocó que nuestra exigencia desde el inicio de mandato se centrara a nivel institucional en demandar un **“Plan de Choque contra la siniestralidad laboral”**, el cual se incluyó en el “Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía”. Durante su ejecución, el desarrollo ha carecido de la ambición suficiente por parte de la administración, teniendo posteriormente que exigir medidas más contundentes para atajar esta enorme lacra que nos afecta día tras día a las trabajadoras y trabajadores de Andalucía.

La infradeclaración y el consecuente subregistro de enfermedades profesionales (EPP) es la otra gran problemática en Andalucía con respecto a la salud laboral. Lamentablemente, con solo 1.575 partes de enfermedades profesionales comunicados en el 2024, y a pesar de que supone un aumento leve con respecto a años anteriores; Andalucía continúa a la cola de la mayoría de las comunidades autónomas si tenemos en cuenta su población trabajadora.

Por provincias, destacan Cádiz (debido al programa piloto que puso en marcha el SAS), y Sevilla.

Sin duda los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo los que mayoritariamente se diagnostican y, en cambio, los cánceres laborales continúan sin visualizarse, asumiendo su coste económico y los recursos necesarios para su tratamiento la sanidad pública.

Por ello una de nuestras máximas ha seguido siendo la de reclamar una actuación coordinada de las entidades implicadas para lograr un sistema eficaz de reconocimiento y afloramiento de enfermedades profesionales.

Así durante el mes de febrero de 2024, se firmó un protocolo general para la actuación conjunta y coordinada entre la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y la Consejería de Salud y Consumo para la gestión integral de las enfermedades profesionales en Andalucía que, aunque no ha formado parte del diálogo social con nosotros, supone un avance importante por cuanto significa de colaboración, cooperación y entendimiento entre ambas consejerías.

Actualmente estamos trabajando para que su ámbito, concreción, y utilidad avance hacia el establecimiento de un “Sistema de Reconocimiento y Afloramiento de Enfermedades Profesionales” real y efectivo, demanda histórica de esta organización.

También hemos conseguido afianzar este objetivo en la “III Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 (EASST)”, tras un largo proceso de negociación, haciendo hincapié en el cáncer laboral, así como las enfermedades profesionales que afectan a sectores altamente feminizados.

Lamentar en cambio que, aunque hemos seguido exigiendo al Gobierno andaluz que se reactivara el grupo de trabajo sobre amianto, apenas se han conseguido resultados al respecto, aunque algunas de nuestras propuestas tales como el desamiantado de los centros educativos, y la necesidad de continuar sensibilizando a la población se han realizado en alguna medida; u otras como la búsqueda de las personas trabajadoras expuestas.

El apoyo a la creación de un fondo de compensación para las víctimas no ha llegado a culminarse, al igual que la Proposición No de Ley en el Parlamento de Andalucía, con el objeto de crear un Plan director de eliminación del amianto.

En materia de silicosis, en nuestra comunidad se ha realizado un cierre del Programa Integral de Silicosis en Andalucía (PISA) que negociamos con la administración en el mandato anterior, aunque sin grandes resultados. Por otro lado, aunque se ha establecido un centro de referencia sanitario público en materia de silicosis (reiterada exigencia nuestra), este carece del reconocimiento necesario para ejercer como centro referente.

Ante esta realidad, durante este mandato hemos continuado siendo referentes en la sociedad, siendo un eje prioritario y colocando a la salud laboral y, en definitiva, la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en el centro de la actividad sindical. Especialmente, en lo que nos atañe en la denuncia constante y en la lucha contra la alta siniestralidad y los problemas de salud que las trabajadoras y trabajadores de Andalucía sufren como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

En ello hemos trabajado siempre bajo la premisa de la coordinación con territorios y federaciones, con los servicios jurídicos, y también en la información y formación que trasladamos a nuestra representación sindical.

De esta manera, durante este mandato se ha trabajado como eje prioritario la formación e información a nuestros delegados y delegadas en materia de salud laboral desarrollando planes formativos para nuestros cuadros en prevención de riesgos laborales, y llegando a impartir 106 cursos con más de 2.120 horas formativas, tanto básica como especializada, siendo esta formación clave para mejorar la acción sindical que nuestras delegadas y delegados realizan en sus empresas.

En ellas se han incluido temáticas como el fomento de la cultura preventiva empresarial, mejorar nuestras reivindicaciones y gestiones ante las mutuas, abordar decididamente el afloramiento de enfermedades profesionales, así como el abordaje de la problemática del cáncer laboral. También la investigación de accidentes, impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales, o las diferentes casuísticas de la prevención en personas trabajadoras migrantes, siempre avanzando en todas ellas e integrando la perspectiva de género en la salud laboral.

Con todo ello hemos conseguido que 1.583 delegadas y delegados de CCOO de Andalucía hayan realizado alguna de nuestras acciones formativas, siendo 756 hombres y 827 mujeres. Para ello hemos contado con 13 manuales específicos y diversos materiales que posteriormente hemos difundido desde la web de CCOO de Andalucía.

Asimismo, hemos desarrollado numerosos materiales a modo de trípticos, dípticos, guías, y videos para apoyar nuestra acción con el objetivo de incrementar nuestra participación e impulso en la negociación colectiva y en la gestión preventiva de las empresas andaluzas.

Toda esta formación ha supuesto un ingente trabajo para todas las organizaciones, destacando el esfuerzo de las uniones provinciales que se han implicado de manera decidida para asegurar el buen desarrollo y ejecución de los cursos. A pesar de ello se han dado situaciones de “estrés” que debemos remediar a futuro con mayor planificación, sistematización, y organización colectiva del conjunto de las CCOO de Andalucía.

Además, se han organizado un total de 9 seminarios y jornadas de participación masiva, tanto a nivel provincial como andaluz, para el diseño, planteamiento, y tratamiento de estrategias sindicales con las que abordar la problemática y vicisitudes que nuestras delegadas y delegados se encuentran al desarrollar su actividad sindical en sus respectivos centros de trabajo.

Estos encuentros han sido de diferente índole, de manera que algunas se han realizado en colaboración con los Servicios Jurídicos; otras en torno a los días centrales de la seguridad y salud en el trabajo en todas las provincias andaluzas; o la realizada en torno a la salud mental, durante la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Por otro lado, aunque se ha intentado fomentar la participación de los cuadros sindicales más jóvenes en la acción sindical en materia de seguridad y salud, esta cuestión no ha conseguido el desarrollo deseado, esperando poder continuarla en el futuro, pues cualquier avance en este sentido mejorará sin lugar a dudas los datos escalofriantes de siniestralidad en la juventud andaluza trabajadora.

En el ámbito de la salud laboral, los servicios de prevención desempeñan un papel crucial. Conscientes de su importancia, hemos promovido una serie de actividades divulgativas dirigidas a nuestra representación sindical, incluyendo la edición de materiales informativos.

Además, hemos solicitado en reiteradas ocasiones un análisis para comprender la situación actual de estos servicios en Andalucía, del cual se desprende el preocupante resultado de que la administración andaluza solo tiene conocimiento de los servicios de prevención que cubren al 21% de la población trabajadora. Este dato pone de manifiesto la necesidad de una mayor transparencia, control, y conocimiento de la gestión de estos servicios.

Asimismo, en un informe específico sobre la situación del sector sanitario en la provincia de Cádiz, se ha constatado el incumplimiento de los requisitos básicos de estos servicios de prevención, como las ratios de sanitarios por número de personas trabajadoras. Ante esa situación, hemos reclamado una intervención urgente para garantizar el cumplimiento de las normativas.

Igualmente, hemos planteado diversas medidas destinadas a garantizar la continuidad laboral, la cobertura de bajas, y el incremento de las ratios de profesionales por pacientes, con el objetivo de reducir la carga asistencial y administrativa que supone verdaderos problemas de salud en las personas trabajadoras del ámbito sanitario.

Además, hemos demandado ofertas atractivas para el personal residente en formación sanitaria especializada, con el fin de evitar que se vean obligados a abandonar nuestra comunidad.

Aunque algunas de estas medidas aún no se han llevado a cabo en su totalidad, hemos ejecutado varias campañas, como la de “Concienciación y Prevención ante Agresiones al Personal Sanitario”, que ha sido abordada principalmente desde la federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía.

A su vez se ha mantenido tanto la web **“tusaludnoestaennomina.com”** como la propia APP **“Actúa en Salud Laboral”**, siendo conscientes de la necesidad de actualizar ambas herramientas, para que sigan siendo útiles para nuestros delegados y delegadas, accediendo a información actualizada, concreta, y oficial que les permita resolver las dudas más comunes acerca de cómo intervenir para mejorar su acción sindical.

Durante este periodo también hemos propiciado que nuestros delegados y delegadas, en colaboración con los Servicios Jurídicos, hayan impulsado que las personas trabajadoras presenten reclamaciones por disconformidad con la determinación de contingencias.

Hemos seguido reivindicando, asimismo, que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en Andalucía realicen su actividad garantizando el derecho absoluto de la salud de las personas trabajadoras bajo su cargo, denunciando y corrigiendo las malas prácticas que, en ocasiones, sufren las personas trabajadoras.

En este sentido dentro del marco del “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva” (AENC) se ha producido un importante cambio en el mecanismo de intervención de las mutuas en el control de las incapacidades temporales sobre patologías traumatológicas, a desarrollar en cada comunidad autónoma. Desde la Confederación hemos impulsado unas limitaciones a dichas intervenciones, así como la disposición de diferentes mecanismos de seguimiento y control.

Estas limitaciones fueron fruto de lo ocurrido en Andalucía con el acuerdo de colaboración que se firmó en octubre de 2023 entre la Consejería de Sanidad y la mutua Ibermutua para la prestación sanitaria completa a las personas trabajadoras que estuvieran en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, siendo el primer acuerdo de colaboración de este tipo que se firmaba a nivel estatal, y que suponía la derivación de pacientes que debe tratar la sanidad pública andaluza a la mutua, lo que podía implicar a su vez, subcontratar con empresas privadas, en caso de ser necesario. En la práctica suponía un proceso de privatización de la sanidad pública.

Este acuerdo, aun con un coste cero inicial para la administración, podía posibilitar la adhesión de otras mutuas al convenio; es decir, abrir una puerta pequeña por la que se colaran las más grandes. Además, este acuerdo de colaboración desbordaba e iba mucho más allá del tratamiento de lesiones musculoesqueléticas y similares amparadas en el V AENC.

En este sentido tras una primera denuncia de nuestra federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía, impulsamos conjuntamente que se abordara a nivel confederal y finalmente se presentara un recurso judicial para su paralización y anulación; cuestión importante ya que el Ministerio estaba dando pasos similares en otras comunidades autónomas, pero no sobre una mutua sino sobre todas y con cargo económico sobre esta prestación sanitaria.

En definitiva, realizamos un trabajo coordinado y muy necesario que frenó las pretensiones, tanto del Gobierno andaluz como de las mutuas, con una campaña de explicación, denuncia y asesoramiento a los delegados y delegadas.

A nivel confederal se tradujo en el desarrollo del AENC en ese apartado, y limitándose el alcance, exclusivamente, al control de las incapacidades temporales sobre patologías traumatológicas.

De igual forma, en CCOO de Andalucía estamos participando activamente en los foros nacionales de la CNSST (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), la Fundación Estatal para la PRL y la Comisión de Seguimiento y Control de la Mutua La Fraternidad.

En este periodo igualmente nos hemos centrado en recuperar la **centralidad del trabajo y del convenio colectivo**.

En su 13 Congreso, CCOO de Andalucía asumió, como reto inmediato, la potenciación y refuerzo de la negociación colectiva como un instrumento esencial para la conquista y recuperación permanente de derechos y condiciones de trabajo tras la aparición de la pandemia del Covid-19 que, en un ejercicio de responsabilidad absoluta, nos apremió como organización sindical más representativa a priorizar la negociación de planes de contingencia para la puesta en marcha de una serie de protocolos y medidas de seguridad que preservaran la salud y la vida de las personas trabajadoras de nuestra comunidad, tales como el trabajo a distancia, la protección de colectivos especialmente sensibles, o la adopción de medidas para la reducción de la movilidad/trabajo desde domicilios particulares.

Todo este proceso, unido al férreo bloqueo de la patronal, ralentizó los procesos negociadores, obligándonos a intensificarlos de forma urgente e inmediata durante los años 2022, 2023 y 2024, al objeto de evitar que los efectos de la crisis sanitaria y la escalada de la inflación siguieran causando estragos en la ya maltrecha economía de las personas trabajadoras, por lo que el ritmo de negociación y de firma de nuevos acuerdos colectivos de trabajo desde el año 2022 ha ido aumentando progresivamente con el objetivo de incorporar nuevos contenidos y mejoras sociolaborales, que de alguna manera se habían visto relegadas como consecuencia de las sucesivas crisis que hemos padecido en los últimos años.

Con ello dejamos atrás la moderación salarial y desplegábamos una actividad negociadora importante con la firma de alrededor de 150 nuevos convenios en este mandato de índole sectorial, proporcionando cobertura negocial y mejoras laborales a casi 1,2 millones de personas trabajadoras.

Igualmente, estos 4 años se han concretado en la firma de 836 acuerdos y convenios colectivos de trabajo, que se han materializado en convenios de sector, acuerdos de empresas, revisiones salariales no automáticas, modificaciones, acuerdos parciales, acuerdos derivados de convenios, y acuerdos de comisiones paritarias. Asimismo, se ha procedido a la denuncia y promoción de 80 acuerdos y convenios colectivos, así como a la negociación y firma de 151 planes de igualdad inscritos y depositados.

Para ello ha sido fundamental el trabajo de toda la organización que se ha apoyado en algunas ocasiones para la actualización de los contenidos negociales de los convenios colectivos en la coordinación y trabajo de CCOO de Andalucía.

Esto se ha debido, entre otras cuestiones, a la ingente cantidad de modificaciones normativas acaecidas durante este período; a la incidencia que las nuevas realidades laborales vienen produciendo en el mercado de trabajo; y a la necesaria promoción y coordinación de materias tales como el reforzamiento de las competencias de las comisiones paritarias, en materia de descuelgues salariales, medidas de igualdad e implantación de planes de igualdad, contratación, empleo, sistemas de resolución extrajudicial de conflictos, derechos de información y consultas entre otros.

Resultado de este trabajo se han actualizado y adecuado normativamente un total de 78 textos de convenios colectivos sectoriales que han sido puestos a disposición de las organizaciones territoriales y de rama, para lo cual se desarrolló un extenso plan de trabajo junto con las federaciones, sindicatos provinciales, y uniones provinciales para la presentación y análisis del contenido negocial a lo largo de los años 2022 y 2023.

Igualmente, en este período se ha llevado a cabo una ronda de jornadas formativas por todas las provincias de Andalucía en la que participaron 620 personas.

Especial atención nos ha generado la figura del contrato fijo-discontinuo por su evidente peso y relevancia en el mercado laboral andaluz, muy superior al nivel nacional como consecuencia de la propia estructura productiva andaluza muy ligada a los picos turísticos y a las campañas agrarias, y con un peso importante del sector servicios y de la construcción. Esto ha llevado a desplegar una campaña constante de información, de formación, y de búsqueda de soluciones a los problemas derivados de este nuevo rediseño legal de una figura contractual que ya existía con anterioridad a la reforma.

En este sentido, CCOO de Andalucía ha apostado por el reforzamiento de la acción sindical como un instrumento adecuado para combatir las reticencias y fraudes empresariales para no aplicar el acuerdo de reforma laboral, o por ejemplo la obligatoriedad de subida real y no maquillada del SMI.

Igualmente se ha trabajado intensamente en que la negociación colectiva en Andalucía estuviera en línea con el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva. Y ese objetivo ha supuesto que, en cómputo global, el 37 % de los convenios colectivos suscritos durante este periodo de vigencia del acuerdo contengan incrementos salariales iguales o superiores al 4 %, concretamente del 48,8 % en los convenios de sector, y del 30,5 % en los convenios de empresa.

En cuanto a la incorporación del SMI a las tablas salariales, nos encontramos que, cada vez con mayor frecuencia, el importe previsto para el salario base en los niveles clasificatorios inferiores se iguala o, incluso, queda por debajo del fijado anualmente para el SMI, y ello pese a que no está pensada la negociación colectiva para alcanzar lo que ya está garantizado por la normativa laboral. No obstante, en la actualidad se constata la existencia de un 5 % de convenios colectivos de sector en Andalucía que mantienen categorías por debajo del referido umbral salarial, que viene en gran medida derivado por los procesos negociales decaídos y bloqueados.

Otro de los principales contenidos de la negociación colectiva sobre los que hemos trabajado de forma insistente ha sido el impulso de la incorporación de cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, especialmente tras el espiral inflacionista en la que se ha situado la economía española tras la pandemia que se ha comido los incrementos salariales tras toparse con la negativa empresarial a introducirlas.

La entrada en vigor del referido AENC, y sobre todo la escalada de conflictividad que en su mayoría se produjo antes de la firma, activó la negociación colectiva en Andalucía, el interés por estas cláusulas de salvaguarda económica, propiciando un repunte en el número de convenios colectivos que incorporan este tipo de garantía, de manera que el porcentaje de convenios colectivos que en 2021 contemplaban cláusulas ascendía al 19% (en los convenios de sector alcanzaba al 33% de los mismos y al 18% en los convenios de empresas), mientras que en fecha de 31 de diciembre 2024, el porcentaje de convenios con cláusulas de salvaguarda se elevaba hasta 30,76 puntos porcentuales (43,30% en los de sector y 28,21 % en los de empresas) por lo que se pone de manifiesto el enorme esfuerzo desarrollado por la organización para movilizar, presionar y negociar.

Por otra parte, hemos podido detectar una amplia amalgama de cláusulas de salvaguarda, que en ocasiones adolecen de falta de coordinación, homogeneidad y seguridad jurídica, lo cual redundaba en dificultades y conflictividad a la hora de su aplicación práctica. En este sentido, se han ido abordando en el periodo análisis de nuestros convenios sectoriales, compartidos por todas las organizaciones, para garantizar su aplicación real.

Otro objetivo fundamental ha venido de la necesidad de garantizar una negociación colectiva para una transición justa. Los cambios que se están dando, y los retos en materia de transición tecnológica, digital y ecológica; así como sobre diversidad, asegurando protocolos de acoso y violencia en el trabajo que contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral, así como disposiciones que contribuyan a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral, nos ha llevado a celebrar jornadas formativas para seguir avanzado en estos aspectos.

En julio de 2023 en torno a unas 100 personas asistimos a las **“Jornadas inteligencia artificial y negociación colectiva”**, que contó con importantes intervenciones para el reforzamiento de los procesos de negociación colectiva. Con ello hemos proseguido la formación de las personas negociadoras de convenios, fomentando una mayor presencia de la mujer en los procesos negociadores y de representación legal, así como el asesoramiento y elaboración de propuestas concretas para su traslación al ámbito de la negociación empresarial. En este sentido hemos trabajado para que el **“II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), para los años 2023-2025”** recogiera actuaciones concretas.

Nuestro compromiso con el CARL, que celebró sus 40 años, y su utilidad para la negociación colectiva, ha contribuido a que se haya publicado una “Guía de cláusulas y recomendaciones” como herramienta para las mesas negociales, con aspectos fundamentales y actualizados a las normativas que se han generado; así como la incorporación de importantes cláusulas sobre igualdad o lucha contra la violencia, entre otras. Junto a estas medidas se han llevado a cabo otras, como las cátedras de negociación colectiva y de mediación enfocadas a la mejora de la capacitación de personas negociadoras y mediadoras, en las que ha participado un nutrido número de nuestro activo sindical.

A pesar del esfuerzo sindical desarrollado por nuestra organización en la mejora permanente de las condiciones laborales, las inaplicaciones y los descuelgues de salario constituyen una vía para la devaluación de las condiciones de trabajo. En ese sentido las inaplicaciones presentadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía a lo largo de estos cuatro últimos años han supuesto el 41,4% de las presentadas en todo el territorio español (un 27 % de las personas trabajadoras de todo el territorio español).

Estos datos sitúan a Andalucía como el territorio donde más descuelgues e inaplicaciones de convenios colectivos se producen. Es inaceptable que por la vía de la inaplicación se prive a las personas trabajadoras de las mejoras que se logran en la negociación colectiva.

De otro lado, la apuesta por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA) ha supuesto un enorme esfuerzo personal y de tiempo para el conjunto de la organización. Es innegable que funciona gracias a la colaboración e implicación de una parte importante de nuestros delegados, delegadas, y estructura que dedican parte de sus horas sindicales a la mediación en conflictos laborales.

Y en este mandato se cumplían los 25 años desde la creación del SERCLA, un instrumento importante para la resolución de conflictos en el que tenemos actualmente comprometidos a más de 100 delegadas y delegados. Reconocer la labor de todas y cada una de las personas que median en los conflictos, tanto individuales como colectivos, es fundamental. Este esfuerzo se ha visto reflejado en que nuestros mediadores y mediadoras hayan intervenido en un total de 2.069 conflictos de carácter colectivo, y en 2.832 de carácter individual en el periodo que abarca este balance.

En sus 25 años de existencia este sistema se ha consolidado como un potente instrumento para la canalización de la conflictividad laboral, fomentando el uso voluntario del SERCLA en aquellos conflictos excepcionados de la mediación o conciliación previa a la vía judicial.

Es de reseñar la fuerte pujanza por parte del Gobierno andaluz y de la CEA por cambiar el modelo del mismo, tendiendo a su profesionalización y tecnificación mal entendida, despreciando el valor de la experiencia y oficio de las personas mediadoras, y desvirtuando los objetivos y esencia para el que fue creado. Desde CCOO de Andalucía creemos firmemente que el modelo es adecuado y debe permanecer así, aunque haya cuestiones que precisan de mejora en su funcionamiento.

Muy importante en el mandato ha sido también el trabajo desarrollado en grupos de trabajo internos.

En primer lugar, el **Grupo del Sector Público Instrumental (SPI)**, el cual ya tiene un recorrido en nuestra organización y que, sin duda, se ha consolidado en este mandato como un buen mecanismo de coordinación y conformación de propuestas, posición, y debate entre las federaciones de Hábitat, Servicios, Industria y las tres que integran el Área Pública, aunque hay que reconocer que en ocasiones no se han abordado temas con la necesaria premura, provocando desconocimiento y malestar en los ámbitos de representación. Pero es importante reconocer el trabajo desarrollado y la implicación. De hecho, iniciábamos el mandato en este grupo culminando el importante trabajo para la conformación de nuestras propuestas en la negociación de la Ley de función pública de Andalucía, cuestión que, tras un proceso intenso de negociación, se vio reflejada en la firma del acuerdo para el inicio del trámite parlamentario.

Otro máximo ejemplo resulta de valorar todo el proceso de coordinación y cooperación entre las organizaciones a la hora de abordar los procesos de estabilización en el inicio de mandato, desde ahormar una propuesta de CCOO sobre los mínimos requisitos y criterios comunes en los procesos de estabilización en las agencias, para posteriormente trasladar una única voz en cada ámbito de negociación; hasta exigir un proceso de negociación real, tanto con la representación sindical en cada ente, como en el grupo de trabajo del sector público instrumental que pendía de la mesa general de función pública.

Asimismo, ser punta de lanza en las exigencias a la por entonces secretaría general de Regeneración de la Junta de Andalucía; o conseguir coordinar las movilizaciones de cada ámbito y que culminaron con una conjunta (empujando al resto de sindicatos a unirse) en mayo de 2022 ante la Consejería de Hacienda, a la que le siguieron otras como la de junio de 2023 a las puertas de la RTVA por presencia del presidente de la Junta de Andalucía. Con todo este trabajo conseguimos el incremento notable de plazas a estabilizar derivado también del rastreo y testeo que realizamos en cada ámbito.

Otro hito importante resultó de nuestra labor para enfrentar la pretensión del Gobierno andaluz de adoptar decisiones de reestructuración derivadas de las auditorías instrumentales que encargó a auditorías privadas de todos los entes del SPI, cuestión que finalmente fuimos viendo como quedaba en nada, visibilizándose el servicio esencial que realizan estos entes.

Este grupo también ha servido como espacio para compartir y abordar el desarrollo de las negociaciones concretas en cada ente; la nueva normativa en materia de teletrabajo del conjunto del sector público; la realización de asambleas para informar sobre la indemnización por cese en los procesos de estabilización que finalizaron el pasado diciembre de 2024; y como último hito hemos conseguido el paso definitivo para dar oficialidad al grupo de trabajo del SPI que pendía de la Mesa General de función pública, consiguiendo la conformación de la “Comisión de Negociación y Consulta del SPI”, reivindicación histórica de CCOO que, ante nuestras exigencias tiene una composición y funciones acorde con nuestras posiciones.

Igualmente importantes han resultado los 4 grupos de trabajo que emanaron del análisis de los retos y las estrategias a trazar por la organización en el Consejo de CCOO de Andalucía. En relación a ellos creamos:

- **Grupo sobre el Sistema de la Dependencia:** ya nombrado con anterioridad en este informe, reiterar que fue creado ante el deterioro y paulatino desmantelamiento del Sistema de la Dependencia en Andalucía, que con todos sus defectos era un referente en España en periodos anteriores, siendo una pata fundamental de nuestro estado social y de bienestar, no solo porque permite una atención a nuestros mayores y dependientes, sino porque contribuye a mejorar la vida de las mujeres siendo nicho de empleo y posibilitar conciliar trabajo y cuidados, obtener ingresos, y tener independencia económica.

Y hemos visto como, cuando más recursos se ponían por parte del Gobierno estatal (se ha doblado su financiación desde que gobernara el PP con Rajoy, pasando del 15% al 40% de financiación), más se recortaba la financiación en Andalucía (que ha pasado de un 53,56% a un 38,97%), intentando hasta el Gobierno andaluz aprobar una orden que aumentaba el copago de las familias (resto de porcentaje de la financiación) cuestión que conseguimos frenar con las movilizaciones de la campaña “**La Dependencia No Espera**” reseñada en páginas anteriores.

Igualmente modificaron el sistema de acceso para complicar a las personas dependientes que puedan beneficiarse y precarizar condiciones de trabajo. Sin duda el trabajo de coordinación y colaboración de este grupo ha sido muy necesario, de cara a la acción sindical alineada de las federaciones afectadas, a la elaboración de materiales (informe de situación del servicio, materiales para los centros de trabajo, campaña en redes, etcétera) y a la difusión, popularización e implicación de medios de comunicación y ciudadanía.

- **Grupo sobre Formación Ideológica:** La formación sindical siempre ha sido una tarea prioritaria e imprescindible en nuestra organización. No en vano es un derecho de nuestra afiliación, de nuestros delegados y delegadas, y una obligación para la dirección del sindicato, sea del ámbito (sectorial o territorial) del que se trate.

Este hecho queda fuera de toda duda si realizamos un compendio de la cantidad ingente de recursos, tiempo y dedicación que empleamos en CCOO a la hora de configurar y desplegar la formación sindical. Pero tradicionalmente nos hemos centrado en la formación instrumental (dirigida a la acción sindical y negociación colectiva), quedando un vacío (no en todos los ámbitos) en materia de formación ideológica integral (más allá de impartir la historia de CCOO).

Y esta formación es necesaria para la adquisición de conocimientos y habilidades, pero también para construir identidad de clase, solidaridad colectiva, y con ello el vínculo sindical imprescindible que debe darse con los valores que sustentan CCOO, nuestro sindicalismo, lo que somos y queremos seguir siendo como sindicato de clase.

Y dado el contexto sociopolítico que hemos ido atravesando durante estos 4 años (porque vemos como crecen las opciones y comportamientos individualistas, corporativas, negacionistas, xenófobos y extremistas, tanto en el ámbito de la política como en el ámbito sindical) enfrentarnos a esto como organización de forma colectiva es todavía más urgente y prioritario, porque hemos visto como el pensamiento neoliberal reforzaba su presencia en todo orden social, debilitando la democracia y los derechos de la clase trabajadora.

Por ello tras un intenso trabajo de análisis, redacción y debate hemos podido ahormar una propuesta de contenidos (análisis de la realidad y de la sociedad; modelo que perseguimos; análisis y valoración de los diversos pensamientos sociales y sindicales; estrategias sindicales; y valores sindicales), y unas propuestas de acción que, tal y como acordamos, se han integrado en el documento de ponencia que se lleva al 14 congreso de las CCOO de Andalucía y que significará, si así se aprueba, el compromiso de llevarla a cabo en el próximo mandato con la necesaria implicación de todas las organizaciones.

Sin duda, con esto, hemos construido la base que debe guiarnos en el mandato siguiente para el rearme y refuerzo ideológico de la afiliación, de las bases sindicales, y de la estructura sindical, cada uno conforme a sus necesidades, y siempre con el compromiso y trabajo coordinado de todas las organizaciones.

- **Grupo sobre Licitaciones en el Sector Público:** Este grupo nació de la necesidad de dar respuesta a la problemática que existe en prácticamente todas las licitaciones del sector público donde sufrimos con demasiada frecuencia ofertas temerarias y a la baja, pliegos que por su redacción o contenido provocan problemas laborales en su interpretación, dificultades en lograr que se vigile su cumplimiento (tanto por la inspección como por la administración licitante), y garantizar que se cumplan la ley de contratos del sector público y la aplicación del convenio colectivo del sector, impidiendo la participación de empresas sancionadas por la autoridad laboral por incumplimientos laborales.

Bien es cierto que se han ido haciendo trabajos de cara a enfrentar la problemática conforme a las demandas de las diferentes organizaciones, con el análisis de pliegos o la correspondiente interposición de recursos a través del Gabinete Jurídico de CCOO de Andalucía; mediante el establecimiento de un proceso de diálogo social con las consejerías licitantes (tal es el caso del 112); o mediante la reivindicación continua a dichas consejerías.

Sin duda los objetivos de este grupo de trabajo también deben avanzar conforme a las demandas de las organizaciones que han visto la necesidad de diseñar estrategias compartidas de actuación que incluyan una calendarización de procesos de licitación y priorización de actuaciones en el sindicato, con tareas planificadas y responsables designados en cada ámbito; recibir una formación sistemática para el activo sindical de forma que sepamos dónde incidir a la hora de analizar los pliegos de licitaciones, saber en qué momento procedimental actuar, y las herramientas a nuestra disposición para frenar las cuestiones que no sean acordes con nuestro criterio sindical (desde alegaciones, recursos, etcétera); y finalmente poder acudir a un asesoramiento especializado que deberá ser configurado por el conjunto de las organizaciones.

Por tanto, el primer trabajo de este grupo de trabajo deberá ir dirigido a terminar de conformar ese ámbito de actuación en la materia.

- **Grupo sobre Agua:** En Andalucía el déficit hídrico es una realidad casi histórica, estructural, pero en cambio en este periodo hemos visto como el Gobierno andaluz trataba este problema como algo coyuntural, hablando en todo momento de sequía a la vez que adoptaba medidas que no venían a resolver el fondo de la escasez de agua en

nuestra comunidad. Por ello, necesitábamos ahormar un discurso coordinado que fuese más allá de generalidades y que concretase propuestas en todos los ámbitos. El trabajo ha sido positivo, elaborando un documento compartido donde hemos trabajado un diagnóstico, una ruta conjunta de propuestas, tanto en la dirección del discurso propio de la organización en lo político, como en lo sectorial, entrando en detalle de elementos propios de determinados sectores productivos como el turismo, industria, o la agricultura.

Parte de las propuestas de este documento han sido trasladadas a la ponencia que decidirá las estrategias para el próximo mandato, y además deberá ser actualizado cada final de año, con el objetivo de seguir siendo la guía para el conjunto de la organización.

Siguiendo con todo lo relacionado en materia de agua, recurso escaso pero estratégico en nuestra comunidad, nos hemos centrado en el mandato en posicionar la importancia de que el agua sea un elemento fundamental para la vertebración de la sociedad y de la economía andaluza, con criterios de sostenibilidad, y anteponiendo el bien común frente a la especulación privada.

Realizamos un trabajo intenso en el proceso de participación pública del nuevo **Plan Hidrológico del Guadalquivir**, en la **Comisión de Gestión de la Sequía**, y en los **planes hidrológicos** de las tres cuencas andaluzas gestionadas en exclusiva por la Junta: la cuenca **Mediterránea**, la cuenca de **Barbate-Guadalete**, y la **Tinto Odiel Piedras** cuyo ámbito temporal abarcaba 2022-2025, mostrando nuestro rechazo (también en el marco del Consejo Andaluz del Agua) por suponer una planificación hidrológica que no respondía a una gestión pública, sostenible, ni con criterios sociales; al tiempo que ni garantizaba una agricultura y ganadería (fundamental en nuestro modelo productivo) de carácter profesional y familiar que fijara población al territorio.

Además, con esta planificación, se mantenía un modelo de gestión desfasado, basado en adaptar la oferta de agua a la demanda (fundamentalmente para la agricultura intensiva en regadío, que es el gran foco de consumo de agua bruta), en una coyuntura de sequía y fase de cambio climático, con unas perspectivas de escasez severa para las futuras décadas.

También denunciábamos el populismo y la frivolidad fiscal del Gobierno andaluz al suprimir para 2023 el **canon del agua**, o lo que suponía una merma importante de ingresos para inversiones hídricas imprescindibles en una comunidad afectada por la sequía, máxime cuando pagamos sanciones derivadas de una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 2018, que nuevamente en 2022 ha impuesto nuevas multas por el incumplimiento en materia de depuración de la Directiva de Aguas. Finalmente, en 2024, cumpliendo con nuestras exigencias, se recuperaba el canon del agua en los presupuestos andaluces.

Por tanto, desde el sindicato hemos demandado un giro de 180° en las políticas hídricas, que se debía concretar en una adaptación de la demanda a la oferta de agua para superar en Andalucía un déficit hídrico estructural en el conjunto de sus cuencas, porque como ya hemos expuesto lo que afecta a Andalucía es una gran crisis de escasez (en especial en algunas comarcas) que se acentúa con la sequía y unas extraordinarias olas de calor, detrás de las cuales asoman los efectos del cambio climático.

Pero ante esto, el Gobierno andaluz simplemente ha adoptado políticas para una sequía temporal con hasta 4 decretos de sequía, sin participación ninguna ni diálogo social, siendo una cascada de medidas en materia de infraestructuras inconexas que no venían a resolver el problema, cuando desde el sindicato reclamábamos la necesidad de reforzar la protección social de las personas trabajadoras del campo que en cualquier situación de sequía son especialmente vulnerables ante la pérdida de empleo. Finalmente conseguimos que se introdujera alguna medida en el cuarto decreto.

En este sentido, valorar la normativa estatal que ha hecho realidad la reducción de las peonadas necesarias para acceder al subsidio o la renta agraria de 35 a 10, algo que había sido ampliamente reivindicado por el sindicato y que ha beneficiado, y beneficia, a casi medio millón de personas trabajadoras agrarias en nuestra tierra; o el fin de la discriminación que sufrían los trabajadores y trabajadoras que accedían al Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA) y que según percibiesen el subsidio o la renta agraria, sus jornadas de trabajo computaban como efectivas o no. Una discriminación que se ha mantenido desde hace casi 20 años y cuya eliminación era una demanda histórica de CCOO. Asimismo, se han conseguido mejoras importantes para los perceptores del subsidio o renta agraria y la posibilidad de elegir entre estas prestaciones y el desempleo contributivo sin perder posteriormente el acceso al subsidio o a la renta agraria, mejora que se consiguió por la presión y la negociación en solitario de CCOO.

Durante este período hemos realizado diversas asambleas en localidades andaluzas para explicar este acuerdo, en coordinación con la federación de Industria de CCOO de Andalucía. En cambio, lamentamos que no se haya conseguido la equiparación al 100% de los trabajadores y trabajadoras del Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social (SEASS) con los del Régimen General; así como que los trabajadores y trabajadoras agrarios sigan sin poder acceder de forma efectiva al subsidio para mayores de 52 años, lo que impide conseguir una equiparación completa con el Régimen General en cuanto a prestaciones.

Igualmente hemos exigido incansablemente en este periodo la elaboración de un nuevo “Reglamento de los Servicios del Ciclo Integral del Agua de Uso Urbano” que reconociera explícitamente el derecho humano al agua, la defensa de la titularidad pública del recurso y su administración y control, y superar la actual obsolescencia técnica del actual reglamento de suministros; o la regulación prioritaria mediante decreto del Suministro Mínimo Vital de, al menos, 100 litros por persona y día, que evite el desahucio hídrico de las personas y sectores vulnerables, así como la prohibición de realizar cortes de suministro. Tanto es así que ambas medidas las incluimos en el Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía y han supuesto un incumplimiento flagrante. No hay voluntad por parte del Gobierno andaluz, y que su concepto es el agua como negocio y no como derecho humano.

La red de trabajo y cooperación que se ha tejido en la **“Mesa Social del Agua en Andalucía”** de la que formamos parte junto con sindicatos, organizaciones agrarias, ecologistas, empresariales, ciudadanas y científicas ha sido de un impacto mediático e incidencia muy importante en este periodo. Hay que destacar que significa un espacio de diálogo, debate y consenso en el buscamos puntos de equilibrio y consenso, y que además integra a organizaciones agrarias, algo inédito en el resto del país, y que ha propiciado por ejemplo unas jornadas en la que participó el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos al Agua y al Saneamiento y que concluyó con la exigencia al Gobierno andaluz de exigir que se regulase ese derecho al mínimo vital del agua.

Igualmente, tanto en sus posicionamientos sobre acontecimientos relacionados con el agua especialmente significativos (Pacto Andalúz del Agua, decretos de sequía, políticas de los diferentes gobiernos, etcétera.) como en los actos que se han desarrollado hemos participado de manera muy activa.

Importante ha sido también coordinar las acciones dentro de los órganos de participación en los diferentes espacios naturales y demarcaciones hidrográficas, cuestión que hemos conseguido pero que hay que rutinizar y profundizar para enfrentar la transformación del territorio que pretende el Gobierno andalúz, perpetuando un desequilibrio entre el uso de los espacios públicos y las actividades productivas.

Desde CCOO de Andalucía hemos atendido diferentes proyectos de ordenación, tanto territorial como de los propios espacios naturales, como por ejemplo el Plan de ordenación del poniente de Almería, o el mismo Proyecto del parque de Grazalema.

Asimismo, hemos trabajado en los Porn y en los Prugs de los diferentes espacios naturales, haciendo hincapié en la importancia de respetar el eje laboral y social en las diferentes comarcas de Andalucía.

En cambio, en las poblaciones pertenecientes a nuestros espacios naturales, el equilibrio social, económico, y medioambiental se está viendo afectado por unas políticas revisionistas en favor de generar multitud de parques temáticos naturales que el Gobierno andalúz denomina “revolución verde” en un nuevo ejercicio de cinismo absoluto.

Muestra de ello fue la aprobación del Plan Estratégico para Sierra Nevada que contempla la puesta en marcha de 3.400 nuevas plazas hoteleras (sobre las 17.900 que ya dispone), nuevas infraestructuras de transporte y más equipamientos de la estación de esquí, pero sin atender en primer lugar a la necesaria actualización y modernización (en clave de seguridad también) de las instalaciones actuales. En definitiva, una mayor presión ambiental.

Otro ejemplo han sido las dos propuestas, lideradas por el PP, pero con la implicación de VOX, sobre la Proposición de Ley para la legalización de los regadíos ilegales del entorno de Doñana. Iniciativas legislativas que cuestionaban el Plan de Ordenación de la Corona Forestal Norte de Doñana del año 2014 fruto de un mayoritario consenso, y podían suponer, además del impacto negativo en el empleo y el consiguiente conflicto social y ambiental, generar nuevas sanciones como de la Comisión Europea, y poner en peligro la distinción de la Unesco de Doñana como Patrimonio de la Humanidad.

Finalmente, debido a la presión social de las organizaciones sociales, el gobierno estatal y de nuestra organización, se produjo la retirada *in extremis* de la Ley suponiendo un claro paso atrás del Gobierno andalúz que se había metido en un callejón sin salida con un alto coste en términos de desprestigio político. Esta retirada fue posible gracias a la firma de un “Marco de Actuaciones para el desarrollo territorial sostenible del área de influencia del espacio natural de Doñana” con el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) que implicaba un presupuesto adicional de 350 millones de euros, y que se está desarrollando de manera satisfactoria, constituyendo una apuesta por un proyecto de territorio que, al tiempo que dinamiza e intensifica la transición ecológica, presta una especial atención al mantenimiento y creación de actividad y empleo y permite mejorar las condiciones sociales y económicas de la zona.

Otro ejemplo de la política revisionista y a la vez desreguladora, es el nuevo anteproyecto de Ley para la Gestión Ambiental de Andalucía (LEGAM) que viene a sustituir a la antigua GICA. Una normativa que hemos intentado negociar y consensuar con múltiples reuniones en el marco del Pacto Social y Económico, pero que ante las pretensiones del Gobierno andaluz de llevar la normativa al mismo nivel desregulatorio de Madrid, ha imposibilitado el acuerdo.

Al igual que ocurre en esa ley, la nueva Ley de Montes se encuentra en tramitación en la que realizamos un análisis social, ambiental y económico al proyecto de gran calado ya que abría la puerta descaradamente a una gestión privada de los montes públicos andaluces.

En ambas hemos denunciado activamente que la singularidad ambiental, social y cultural de Andalucía no se contempla imperando la estrategia del dejar hacer.

En definitiva, todas estas cuestiones se han denunciado ampliamente tanto en los Consejos de Participación, especialmente Doñana y Sierra Nevada, como de manera pública.

De otro lado hemos realizado alegaciones a los planes de mejora de aire comarcales de toda Andalucía, también a la reglamentación sobre zonas de especial conservación, a la Estrategia de la Economía Azul y hemos llevado a cabo alegaciones a diferentes evaluaciones de impacto ambiental. Entre muchas, destacar la propia del Plan de Ordenación del Territorio de Andalucía (POTA).

Y por supuesto, la Ley de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía ha sido el instrumento principal del Gobierno andaluz en este periodo para desregular e impulsar proyectos como la construcción de un hotel en el Parque Natural Cabo de Gata (reproduciendo el modelo del hotel "El Algarrobico"), o el impulso a un nuevo macroproyecto de urbanización turística en Barbate. Todo en línea con un modelo no sostenible de construcción y poner el peso de la recuperación otra vez en el sector turístico de "sol y playa", y obviando las necesidades que tiene Andalucía en materia de rehabilitación y eficiencia energética en infraestructura y vivienda.

Por otro lado, la Estrategia Energética 2030 y el Plan Andaluz de Acción Climática son, a nuestro juicio, una oportunidad perdida para la transición hacia un modelo energético basado en las renovables y de nueva movilidad sostenible, y en este sentido hemos rechazado su propuesta, denunciando la escasa ambición de estos planes basados en un falso triunfalismo que no se corresponde con la realidad ambiental y económica de Andalucía. En la misma línea, la Ley de Economía Circular de la que creemos no se está desarrollando nada, o el anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible de Andalucía (que se encuentra en un cajón), son elementos que hemos reivindicado en el periodo y a los que el Gobierno no ha querido atender adecuadamente.

Precisamente en relación con esto último, hemos celebrado anualmente la **“Semana Europea de la Movilidad”** y el **“Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo”** donde hemos diseñado campañas y actos para hacer una defensa de la movilidad sostenible con políticas que no solamente vayan en reducir las emisiones de CO₂, sino con una política de vivienda que haga posible poder habitar espacios compartidos, o una red de transporte público accesible y que conecte aquellos núcleos de población más alejados de los servicios públicos.

Y mientras esperamos unas leyes estatales y andaluzas que no acaban de materializarse, hemos intensificado nuestra acción sindical y negociación colectiva para presionar a las patronales que pusieran en marcha planes de movilidad, o prioritariamente que se hiciera efectiva la figura del **delegado o delegada sindical medioambiental** en la empresa.

Asimismo, existen otras efemérides importantes en materia medioambiental como el “**Día Internacional del Medio Ambiente**” en el que reivindicamos la necesidad de llevar a cabo transiciones justas para hacer frente a los devastadores efectos del cambio climático desde una perspectiva social, ambiental y económica. En este sentido destacar el trabajo que se ha realizado desde 2023 para coordinar y ahormar propuestas y estrategias de cara a los Convenios de Transición Justa de las provincias de Cádiz, Córdoba y Almería, para asegurar su implantación real con participación sindical y así garantizar la creación de empleo estable y de calidad en las comarcas afectadas, y se tienda a un sistema energético basado en las renovables sin que sean las familias trabajadoras las únicas sacrificadas en esta transición energética.

En cuanto a la **Responsabilidad Social Empresarial**, la información no financiera de las empresas y los propios informes de sostenibilidad suponen un salto cuantitativo en nuestra acción sindical que no se ha aprovechado en aras de fortalecer nuestra presencia en la participación en las políticas verdes y sociales de las empresas. Se ha mejorado en la preparación, pero es necesario fortalecer las claves formativas en materia de sostenibilidad, siendo este elemento un factor estratégico que nos une con el derecho de información junto al medio ambiente, los derechos sociales y humanos y la diligencia debida con el mundo del trabajo.

Hemos trabajado en el desarrollo del Plan Pimesa de Economía Social, donde hemos planteado y defendido los intereses de las personas trabajadoras por cuenta ajena entre otras cuestiones.

La formación sindical ha sido una de las líneas estratégicas fundamentales de nuestro trabajo en los últimos años. Conscientes de que la capacitación es clave para el fortalecimiento de nuestra organización y la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, hemos desarrollado un amplio catálogo formativo que ha abarcado desde conocimientos básicos para delegadas y delegados recién elegidos hasta formaciones especializadas en materias como negociación colectiva, igualdad, salud laboral o inteligencia artificial aplicada al mundo del trabajo.

Este esfuerzo formativo ha estado dirigido tanto a la estructura sindical como al personal laboral del sindicato, con el objetivo de mejorar la preparación de todas las personas que integran CCOO de Andalucía, asegurando así una acción sindical más eficaz y coordinada.

Durante estos cuatro años, más de 7.000 personas andaluzas han participado en actividades formativas organizadas tanto por CCOO de Andalucía y sus organizaciones confederadas como por las federaciones estatales y la confederación. Es importante señalar que muchas de ellas han tomado parte en más de una actividad formativa, lo que refleja un alto nivel de implicación en la mejora continua de sus conocimientos.

En cuanto a la segregación por sexo, observamos una ligera mayoría de mujeres, tanto delegadas como afiliadas, entre el alumnado, aunque la paridad es básicamente plena.

La mayoría de quienes han recibido formación cuentan con más de cinco años de afiliación, y menos del 10% llevan menos de un año afiliados. Este dato nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de reforzar la periodicidad y accesibilidad de los cursos básicos iniciales, especialmente dirigidos a los delegados y delegadas de reciente incorporación, para garantizar que desde el primer momento cuenten con las herramientas necesarias para el ejercicio de su labor sindical.

Otro dato relevante es que casi el 50% de las personas formadas provienen de empresas con menos de 50 trabajadores y trabajadoras, lo que refuerza la importancia de seguir acercando la formación a quienes desarrollan su labor en entornos laborales más reducidos, donde la acción sindical puede presentar mayores desafíos.

Por todo ello, uno de los principales objetivos en materia de formación sindical durante este mandato ha sido garantizar que las delegadas y delegados en las empresas cuenten con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar su labor con solvencia.

Para ello, hemos impulsado actividades formativas que han permitido dotarles de recursos para afrontar negociaciones, asesorar a sus compañeros y compañeras y garantizar el cumplimiento de derechos laborales.

La formación inicial para delegadas y delegados recién elegidos ha sido una prioridad. A lo largo de estos años, hemos llevado a cabo distintas ediciones de cursos básicos en los que se han abordado cuestiones fundamentales como la representación sindical, el marco legal de las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales y la igualdad en el ámbito del trabajo.

Estas formaciones han sido impartidas mayoritariamente por sindicalistas con experiencia, quienes han transmitido no solo los conocimientos técnicos necesarios, sino también su vivencia en la acción sindical diaria. El aprendizaje práctico, basado en casos reales y en la experiencia acumulada de nuestros cuadros sindicales, ha sido un pilar esencial en estos programas formativos.

Uno de los principales esfuerzos ha sido la ejecución de los distintos planes de diálogo social y negociación colectiva desde 2021. Poco antes del último Congreso de CCOO de Andalucía, se publicaron, tras varios años de negociaciones, las Bases Reguladoras para la financiación de planes de formación sobre capacitación en diálogo social y negociación colectiva en Andalucía.

El primer programa, solicitado en plena etapa post-pandémica y durante el proceso congresual, supuso un reto organizativo. Sin embargo, con el tiempo logramos establecer un ritmo de trabajo eficiente, formando en toda Andalucía a casi 1500 personas, con especial atención a delegados y delegadas recién elegidos.

También se incluyó al personal laboral del sindicato y a sindicalistas que, día a día, negocian convenios, planes de igualdad, asesoran en prevención de riesgos laborales y atienden a nuestra afiliación y representación sindical.

En aquella edición se llevaron a cabo numerosas actividades formativas dirigidas a delegadas y delegados de primer nivel, abordando temas esenciales como salario y nómina, herramientas de comunicación, contratación, medioambiente, jubilación, pensiones y derechos digitales.

También se impartieron formaciones sobre registro salarial, una herramienta clave para la negociación de planes de igualdad, así como sobre las aplicaciones propias del sindicato.

Igualmente hemos impulsado formaciones específicas en temas claves, como digitalización y sus efectos sobre el empleo, transformaciones derivadas de la reforma laboral y nuevas normativas en materia de igualdad y conciliación.

Si bien siempre hemos defendido que la formación sindical debe financiarse con recursos propios, la financiación de estos planes ha permitido ofrecer actividades formativas de alta calidad. Hemos contado con ponentes especializados, incluyendo profesoras y profesores de universidades públicas andaluzas, así como profesionales de distintas áreas de trabajo y actividad formativa, y sindicalistas de referencia en cada temática abordada. Estos docentes han impartido sesiones en materias claves como inteligencia artificial, negociación colectiva, elecciones sindicales, igualdad de género o salud laboral. Esta combinación de enfoques ha permitido que nuestro activo sindical pueda profundizar en temas claves con una visión tanto académica como práctica.

Un ejemplo destacado muy valorado por las personas participantes ha sido la organización de las Jornadas Jurídicas de CCOO de Andalucía, de las que ya han celebrado tres ediciones.

Además de estas jornadas, hemos llevado a cabo numerosas actividades formativas en fechas señaladas, como los encuentros de delegadas y delegados en materia de igualdad de género, incluyendo en este ámbito las formaciones organizadas en el marco del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres; el 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

También hemos impulsado otros encuentros en materia de salud laboral, incluyendo la salud mental en el ámbito del trabajo, así como jornadas sobre inteligencia artificial y múltiples sesiones formativas sobre negociación colectiva en su conjunto.

Asimismo, hemos realizado actividades con una gran asistencia de alumnado en materia de actualización normativa, respondiendo a cambios legislativos clave. Un claro ejemplo fue la formación organizada tras la aprobación de la reforma laboral de 2021

También hemos realizado otras actividades entorno a los cambios en la Ley de Función Pública de Andalucía o la nueva reforma concursal.

El compromiso con la igualdad ha sido un eje central en nuestras actividades formativas. Hemos desarrollado planes de formación en igualdad y en estrategias de empoderamiento y liderazgo de mujeres, dirigidos tanto a compañeras de la estructura sindical como a delegadas en sus empresas y secciones sindicales.

Además, hemos impulsado formaciones específicas sobre trabajo en equipo; técnicas de negociación y liderazgo sindical, dirigidas tanto a sindicalistas, como al personal laboral del sindicato; formaciones especializadas en elecciones sindicales y en talleres de afiliación.

Tenemos que reconocer, no obstante, que esta es una materia en la que debemos profundizar para hacerla extensiva a todas las organizaciones de nuestro sindicato en Andalucía, y en especial, a los delegados y delegadas en las empresas. También se han desarrollado varias sesiones formativas sobre instrumentos y estrategias en materia de negociación colectiva.

Conscientes de la importancia de reforzar la participación de la juventud en nuestra organización, hemos desarrollado programas formativos específicos para delegadas y delegados jóvenes y diversas actividades a nivel andaluz y provincial, centradas en proporcionar herramientas a quienes comienzan su trayectoria sindical.

De cara a su puesta en marcha futura, se ha trabajado en el diseño de un itinerario formativo para jóvenes sindicalistas, que combinará formación teórica con experiencias prácticas, asegurando una preparación integral para las nuevas generaciones de sindicalistas.

A través de nuestra Fundación Memoria y Futuro del Trabajo, elaboramos material formativo accesible a toda la afiliación mediante la plataforma de teleformación, con especial atención a la afiliación joven en temas como igualdad, salud laboral, o la historia del movimiento obrero.

Aunque hemos priorizado la formación presencial debido a su efectividad en la asimilación de conocimientos y la interacción entre compañeros y compañeras, también hemos aprovechado las nuevas tecnologías para garantizar el acceso a la formación independientemente del lugar de residencia o centro de trabajo.

Un ejemplo exitoso de esta estrategia son las sesiones formativas por videoconferencia que realizamos cada viernes. En ellas, abordamos temas tan importantes para nuestra organización como son las elecciones sindicales y otros temas técnico-jurídicos relacionados con los servicios jurídicos y el asesoramiento sindical. En ellas participan compañeros y compañeras de toda la confederación sindical de CCOO de Andalucía, recibiendo valoraciones altamente positivas.

Es importante resaltar que todas las actividades formativas han sido registradas en la aplicación informática confederal FORSIN, permitiendo a todas las estructuras del sindicato conocer qué personas han recibido formación, dónde, y en qué temática.

Para llegar a ello ha sido importante la formación inicial a todas las organizaciones confederadas sobre el uso de esta herramienta, y a lo largo de estos años hemos ofrecido reciclajes y apoyo a quienes lo han solicitado. Sin embargo, reconocemos que aún hay actividades formativas que no han sido registradas por diversos motivos.

Además, seguimos teniendo pendiente mejorar la coordinación entre las distintas estructuras de nuestra organización para evitar la duplicidad de actividades formativas y, sobre todo, para evitar su solape en las mismas fechas.

Conseguir esto permitiría que nuestras delegadas y delegados puedan acceder a todo el catálogo de formación disponible sin que los recursos sindicales sean una barrera.

Para fortalecer la capacidad formativa del sindicato, hemos desarrollado varios cursos de formación de formadores y formadoras, ampliando nuestro equipo de personas capacitadas para transmitir conocimientos. Esto facilita la llegada a más delegados y delegadas, especialmente a quienes han sido elegidos recientemente en sus empresas.

No obstante, es un área en la que debemos seguir trabajando para reforzar la colaboración entre las distintas organizaciones.

Otra parte del trabajo realizado ha sido la elaboración y recopilación de material didáctico, realizando un barrido de lo ya elaborado por todas las organizaciones, del material puesto a disposición a través de la aplicación confederal de formación sindical, y de los materiales propios de CCOO de Andalucía, con el objeto de ponerlo a disposición de quien lo requiera, y de las personas participantes en las formaciones, especialmente de aquellos y aquellas que han sido elegidos por primera vez en las elecciones sindicales.

De otro lado, hemos mantenido nuestro centro de formación en Córdoba, donde se imparten ciclos formativos de grado medio y superior, así como certificados de profesionalidad. Durante estos años, nos hemos enfocado en ampliar nuestro catálogo formativo, especialmente dirigido a nuestras afiliadas y afiliados. Esto se hace en coordinación con las diversas estructuras de nuestra organización, con el objetivo de facilitar el acceso al mercado laboral para personas desempleadas y mejorar la cualificación profesional de aquellas que ya tienen empleo. También hemos aumentado el catálogo de actividades formativas a través de nuestra plataforma de teleformación para llegar a todos los rincones de Andalucía.

Igualmente hemos iniciado un proceso de capacitación para el personal laboral de nueva incorporación, aunque es cierto que debemos sistematizar este proceso debido a la diversidad de estructuras en las que se integran. Paralelamente, hemos dado continuidad a la formación para el personal laboral del sindicato, adaptándola a las necesidades de cada departamento o área de trabajo para mejorar su desempeño diario. En este sentido, reforzamos la materia de igualdad, tras la firma del primer Plan de Igualdad de CCOO de Andalucía, así como en otras áreas estratégicas como ciberseguridad, protección de datos, o en otras cuestiones especializadas según el puesto de trabajo.

La gran participación y aceptación que han tenido estas actividades por parte de quienes han participado refuerzan nuestra apuesta por la formación como pilar fundamental de la acción sindical.

El esfuerzo formativo de estos años ha permitido a nuestra organización avanzar en conocimientos y herramientas para afrontar los retos del mundo laboral. Sabemos que la formación sindical es un proceso continuo que debe adaptarse a los cambios del contexto económico, legislativo y social. Por ello, seguiremos apostando por una formación de calidad, accesible y orientada a fortalecer nuestra capacidad e incidencia. Solo a través del conocimiento y la preparación podremos seguir defendiendo con eficacia los derechos de las personas trabajadoras y consolidar un sindicalismo fuerte, combativo y comprometido con la transformación social.

Uno de los objetivos principales que nos planteamos para este mandato fue optimizar los recursos económicos y humanos en las fundaciones en las que CCOO de Andalucía actúa como patrono único. Este objetivo nos condujo al proceso de fusión, culminado en 2023.

Hasta entonces, seguían activas dos fundaciones: la Fundación de Estudios Sindicales y Cooperación de Andalucía (FESCA). y la Fundación de Formación y Empleo de Andalucía (FOREM-A). Cada una de ellas desempeñaba su labor en su respectivo ámbito de actuación hasta la fusión, que se hizo efectiva el 1 de abril de 2023.

Previamente, los patronatos de ambas entidades se reunieron y aprobaron la fusión, que se llevó a cabo mediante un proceso de absorción. Esta decisión fue formalizada públicamente el 14 de abril de 2023. Desde entonces, se ha trabajado en la consolidación del nuevo proyecto, integrando la experiencia y trayectoria de ambas fundaciones en una estructura más eficiente y coordinada.

El trabajo de la Fundación ha sido continuo, ya fuera antes de la fusión, o desde su implementación hasta la actualidad, siempre adaptado a las necesidades planteadas por la organización y, por supuesto, a los recursos disponibles.

La fusión de ambas fundaciones representa un paso estratégico en la optimización de recursos y en la mejora de la capacidad de acción. Esta nueva estructura refuerza el compromiso con la formación, el empleo, la cooperación, y la memoria democrática, garantizando que las políticas sindicales sigan desempeñando un papel clave en la transformación social y laboral en Andalucía.

En materia de cooperación, destacamos nuestra participación en el Pacto Andaluz por la Solidaridad y la Cooperación, firmado en junio de 2022 por CCOO de Andalucía, junto a la Coordinadora Andaluza de ONG de Desarrollo, UGT Andalucía, el Comité Español de ACNUR Andalucía, UNICEF Comité Andalucía y el Comité Español de UNRWA. Su marco de actuación responde a la preocupación por el retroceso que ha experimentado esta política pública en Andalucía.

En este contexto, la Fundación ha mantenido reuniones con la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) y ha participado tanto en la evaluación del Plan Andaluz de Cooperación al Desarrollo 2020-2023 como en el proceso de elaboración del nuevo plan 2025-2028, que está pendiente de aprobación.

Los presupuestos del Gobierno andaluz en cooperación han experimentado recortes drásticos año tras año. Esto, sumado a la renuncia a convenios por cláusulas que impedían su correcta ejecución y a los recortes en recursos por parte de otras administraciones públicas, como diputaciones y algunos ayuntamientos, ha obligado a reducir nuestra actividad en cooperación sindical, siendo lo más importante la eliminación de las políticas de apoyo y fortalecimiento en los países en los que realizamos los proyectos, con el objeto de reforzar la democracia y la intervención sindical en esos países.

A pesar de ello, hemos seguido trabajando junto a otras organizaciones para fortalecer la cohesión entre los actores de la cooperación en Andalucía, especialmente dentro de la Coordinadora Andaluza de ONGD, con el fin de recuperar el protagonismo de Andalucía en la política de cooperación.

Formamos parte también de la Red de Cooperación Paz y Solidaridad, a nivel confederal, liderada por el Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1M de CCOO y en la que hemos participado en distintas reuniones para compartir y coordinar el trabajo realizado en esta materia. De hecho, la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo ha planificado un proyecto en colaboración con la Fundación 1M que se ejecutará en 2025.

En el ámbito de la cooperación, hemos concurrido a diversas convocatorias de administraciones, especialmente de la Agencia Andaluza de Cooperación al Desarrollo (AACID), y actualmente estamos desarrollando un proyecto de investigación.

Otro elemento que ha provocado un trabajo intenso ha sido la reorganización de los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), en una primera fase abordando la situación de inacción generada en el marco de trabajo del CSIR Andalucía-Algarve y abordando en una segunda las dificultades de desarrollo del CSIR Sur tras el Brexit y el Acuerdo bilateral firmado a finales del año 2021.

Para ello hemos contado con el Programa EuresT que nos ha permitido dotar de la cobertura necesaria la realización de múltiples actividades y nos ha permitido reactivar el CSIR Andalucía-Algarve para fortalecer la acción común en el marco de los derechos de los trabajadores y trabajadoras transfronterizos.

Cabe destacar en este sentido las jornadas sindicales “Conectando derechos. Construyendo futuro” sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras transfronterizos muy especialmente en sectores estratégicos clave como la hostelería, el turismo, el comercio, o la movilidad transfronteriza.

Destacar asimismo las múltiples reuniones de coordinación y la mejora de las relaciones con la nueva dirección de la CGTP y los encuentros sindicales y Asamblea del CSIR, que han dotado al Comité de una nueva Presidencia que ostenta CCOO de Andalucía, y que representará a este Comité Sindical en el Grupo Director Europeo.

Además hemos iniciado los trabajos también en el marco del CSIR Sur que han tenido diferentes complicaciones en los últimos tiempos, pero que tenemos la obligación de reactivar, sobre todo en un momento como este de finalización de la vigencia del Acuerdo de “fin de año” y que establece unos marcos de colaboración entre los dos países que afectan directamente los derechos y la protección de las más de 15.000 personas trabajadoras transfronterizas que cruzan a Gibraltar cada día y cuya situación, tras el Brexit, sigue en una incertidumbre que los gobiernos de España y Reino Unido tienen que abordar de manera definitiva.

Para ello ya ha habido encuentros de nuestra confederación con el ministro principal de Gibraltar, en los que CCOO de Andalucía ha participado, exponiendo con claridad la necesidad de abordar estas materias sin más dilación en el tiempo.

En este sentido retomamos relaciones en el último periodo, tanto con las organizaciones sindicales hermanas, comenzando por la CGIL italiana, con la que recientemente hemos firmado un acuerdo con la región de Campaña y estamos planificando actividades de colaboración. Recientemente, también hemos abierto relaciones con los compañeros y compañeras de la CTC, con la que hemos realizado ya una campaña de solidaridad con Cuba.

En materia de Memoria Democrática, hemos continuado participando activamente en el Consejo Andaluz de Memoria Democrática, reivindicando el desarrollo de la Ley de Memoria Democrática de Andalucía ante el abandono del Gobierno andaluz en esta área. Nuestro Archivo Histórico ha seguido colaborando con la red de archivos históricos de CCOO y participando en encuentros internacionales de investigación sobre el franquismo.

En ese sentido, la gestión documental sigue siendo una de nuestras tareas fundamentales. De este modo, recogemos y seleccionamos documentación de las organizaciones confederadas de CCOO de Andalucía, así como de otras entidades y personas relevantes en los inicios de la democracia. Esta documentación está disponible para su consulta, tanto interna como externa, a través de la biblioteca del Archivo Histórico o en visitas directas a nuestra sede, reforzando la utilidad de la labor conjunta y global que hace el Archivo Histórico.

Con el objetivo de mantener la independencia económica de la Fundación y continuar con nuestros objetivos fundacionales, seguimos concursando y ejecutando proyectos archivísticos. Estos proyectos nos permiten poner en valor la documentación que conservamos, realizar exposiciones, y organizar actos a los que puede asistir cualquier persona. Destacamos la firma del último convenio con la Fundación Cajasol para llevar a cabo un proyecto sobre el mundo del trabajo, desde la década de los setenta hasta 2020.

Nuestro objetivo sigue siendo visibilizar la aportación histórica del movimiento obrero a través de la divulgación del patrimonio documental conservado en el Archivo Histórico de CCOO de Andalucía. Especialmente reseñable ha sido la aportación documental del Archivo a las películas “Te estoy amando locamente” y “Solos en la noche”. También seguimos programando actividades y encuentros en nuestra sede de Morería, consolidándola como un espacio para la difusión del conocimiento sobre la memoria y el futuro del trabajo en toda Andalucía.

En materia de afiliación, cuando iniciamos el mandato, el contexto económico y social en el que nos encontrábamos era favorecedor a un crecimiento afiliativo, pues al contrario que en la anterior crisis económica, mundial, y nacional de los años 2008-2012, las políticas adoptadas por los distintos gobiernos fueron diferentes y encaminadas a “no dejar a nadie atrás”. Esto nos llevó a situarnos en más de 159.000 personas afiliadas justo en el ecuador del mandato.

Sin embargo, la crisis inflacionista posterior, unida al resto de acontecimientos analizados en este informe, impactó en la ciudadanía, y con ello en su disposición a enfrentar la cuota sindical.

Todo ello nos tiene que hacer reflexionar, pues todo impacta en uno de los pilares básicos de nuestra organización como es la afiliación, máxime en el modelo afiliativo del que nos hemos dotado en nuestro país, que dista mucho de los de otros países europeos.

Para enfrentar la situación, hemos continuado en estos años articulando y consensuando con todas las organizaciones distintos planes de afiliación hasta el año 2024, que han pretendido ser un complemento a los planes que cada organización tuviera en marcha en el marco de sus sectores y territorios. Importante resulta que a lo largo de este periodo hemos querido dar un impulso compartido entre afiliación y desarrollo organizativo.

Eso nos ha llevado no solo a hacer reuniones monográficas en las provincias para compartir espacios y propuestas con los sindicatos provinciales, federaciones regionales y uniones provinciales, o a poner en marcha servicios destinados a la extensión y fidelización afiliativa; sino también a plantear planes de incentivos específicos para reforzar sectores concretos de nuestra afiliación, una vez analizados los obstáculos y las oportunidades.

Además, para conocer qué necesita nuestra afiliación de la organización, llevamos a cabo a lo largo de todo el 2022 una encuesta de satisfacción de las personas afiliadas.

Utilizamos para ello una muestra que fuese reflejo de nuestra organización tanto en género, edad, antigüedad afiliativa, dispersión territorial, y tamaño de empresa. Gracias a ella hemos podido comprobar que algunas ideas que podemos tener son más cercanas a la realidad.

El principal motivo de afiliación es la afinidad o simpatía por CCOO, con independencia de la edad, siendo el segundo motivo el asesoramiento sindical, y en tercer lugar el acceso a cursos de formación. Lógicamente, la cercanía de las capitales favorece en mayor proporción que las personas afiliadas acudan a la sede; o que el teléfono sea la vía más usada para contactar en los pueblos, pero lo que no varía es que los delegados y delegadas es el canal de contacto que más predomina, y esto ocurre principalmente en las empresas de más de 250 personas en plantilla.

En cuanto a cómo es su experiencia con este sindicato, para el 78% de las personas afiliadas la considera buena o muy buena, tanto es así que cuando han tenido un problema, el 93% valora como útil nuestra gestión, que ofrecemos además en pocas horas o en el mismo momento. No obstante, hay cosas que mejorarían y algunas personas consideran que recomendar que alguien se afilie es una cuestión muy personal y concreta. Según los delegados y delegadas que se tengan en cada empresa, el 89'3% de la afiliación nos recomendaría.

Esto sin duda puede ser un elemento de satisfacción, pero para no caer en la condescendencia, preguntamos también a las personas afiliadas con las que contactamos propuestas de mejora para crecer, y en base a eso, consideramos necesario que CCOO de Andalucía dirija su trabajo afiliativo a mejorar la atención, tanto sindical como jurídica; a ofrecer más formación, más información y a procurar dotarnos de herramientas que mejoren nuestra accesibilidad.

Así mismo, cumplimos la petición del conjunto de la organización de profundizar más en los motivos de baja. Y es por ello que a lo largo de todo el año 2022, momento en que la inflación llegaba a su máximo en este país en los últimos 30 años, realizamos una encuesta a través del Servicio de Información y Orientación a Personas Trabajadoras (SIOT) de CCOO de Andalucía que nos permitió obtener información de gran interés de las personas afiliadas. Como decimos, en ese momento el poder adquisitivo de las familias y personas trabajadoras había pasado a reducirse de manera considerable.

De hecho, a pesar de que recogimos 12 motivos de baja y de que la encuesta la realizamos telefónicamente para poder concretar directamente con las personas afiliadas, el principal motivo de baja indicado fue el económico para 1 de cada 3 personas, y ello con independencia del motivo que les llevó a afiliarse. Es cierto que, quienes se afiliaron por afinidad, por problemas en la empresa o para hacer formación, el económico fue el tercer motivo de desafiliación.

Por edades pudimos recoger que para los menores de 40 años no tener empleo genera una sensación de falta de utilidad o utilidad reducida de la afiliación; a partir de los 40 años, el principal motivo para la desafiliación es el económico; y a partir de los 60 años, era pasar a una situación de jubilación.

Con estos elementos como base del trabajo, acordamos junto a todas las organizaciones llevar a cabo una serie de actividades articuladas a través de los mencionados Planes de Afiliación en los que los objetivos principales siempre han estado claros: el aumento afiliativo, la fidelización de la afiliación y favorecer la participación de la misma en espacios de interés.

Esas actividades planificadas y puestas en marcha han ido variando para intentar dar respuesta a las necesidades descritas.

La primera que debemos destacar fue la puesta en marcha de la campaña **“Gente como tú mejora el mundo”**. Una campaña que reconocía y valoraba el compromiso de las más de 157.000 personas afiliadas a CCOO de Andalucía que, con su cuota, con ese esfuerzo económico, construyen una red de solidaridad que mejora la vida de mucha gente, no solo la de la persona que está afiliada, sino del conjunto de la sociedad además de avanzar en derechos para todas las personas trabajadoras.

Para ello, en la campaña se mostraba la utilidad y en qué se traducía la cuota, desde la subida del SMI, el acuerdo de reforma laboral y la estabilidad en el empleo, pasando por subida de pensiones, el escudo social durante la pandemia, los planes de igualdad, la negociación de más de 1.800 convenios colectivos, la red de 70 puntos de atención sindical y jurídica que tenemos en Andalucía para el asesoramiento, etcétera. Por otro lado, resultaba una poderosa campaña de afiliación a unas siglas que son símbolo de fuerza colectiva, de robustez y rigurosidad. La campaña fue especialmente laboriosa por la necesidad de mostrar la realidad de nuestra afiliación en toda Andalucía, y la particularidad de cada sector y provincia. Por ello es importante el reconocimiento a las personas afiliadas, de muchos sectores y todas las provincias, que han cedido su imagen para conformar esta campaña ya que, desde lo emotivo, desde la realidad de nuestra afiliación, cada uno con su aportación individual, hemos generado algo colectivo para mostrarle a toda la población nuestra utilidad y nuestros servicios.

En este tiempo, además, hemos procurado facilitar la afiliación con diferentes herramientas como los talleres de afiliación dirigidos a las organizaciones para con ello dar solución a la necesidad de formación e información de las personas trabajadoras, estén trabajando o no, de distintas edades, aprovechando para ello las nuevas tecnologías.

De este modo hemos realizado *webinars* en los que han participado miles de personas afiliadas que han versado sobre distintas temáticas todas vinculadas a las necesidades de las personas trabajadoras dentro y fuera del centro de trabajo (preparación de currículum y entrevistas, competencias digitales, jubilación, prestaciones, bolsas y ofertas de empleo público, etcétera.).

Mención especial merece en este capítulo la realización de talleres con organizaciones sociales como FACUA, con quienes hemos renovado nuestro acuerdo de colaboración con las miras puestas en defender a la ciudadanía como personas trabajadoras y consumidoras; o también con la Asociación Derecho a una Muerte Digna en Andalucía.

De otro lado, hemos llevado a cabo acciones como los boletines trimestrales de servicios para informar a la afiliación sobre los distintos servicios a los que tienen derecho por ser parte de CCOO, generando además nuevos acuerdos a nivel andaluz con empresas proveedoras que se adecúen a nuestros principios, aunque continuamos enraizando a las personas autónomas afiliadas a nuestra organización promoviendo la firma de acuerdos de servicios a la afiliación con quienes quisieran.

Todo ello se encuentra hoy por hoy en una web confederal más accesible y clara, gracias a lo que no hemos tenido que desarrollar en Andalucía la web que se acordó crear en el último Congreso.

No obstante, también se encuentra a disposición de las personas afiliadas en la APP de CCOO de Andalucía. Un aplicativo altamente solicitado por nuestras organizaciones y conseguido en pos de mejorar la accesibilidad de dichas personas para con nuestra organización y sus servicios.

Entre ellos se encuentra uno que debemos destacar como es el apartado de Servicios Jurídicos, pionero en nuestra Confederación, que permite conocer a las personas usuarias de las asesorías jurídicas cuestiones esenciales como el estado de su expediente en tiempo real, o su historial de consultas, situación de nuestros locales, tarifas y facturación, etcétera. Con ello damos un salto de calidad en el acceso a la información de estas personas, que debe ser conocido y publicitado por toda la organización y afiliación.

Mención especial merece la puesta en marcha de un nuevo servicio destinado a las personas afiliadas, con el que hemos pretendido fidelizar y extender el sindicato. Se trata de la puesta en marcha del Asesoramiento Sindical Mancomunado (ASM), un equipo de asesores y asesoras profesionales del Derecho y las Relaciones Laborales que atienden a todas las ramas y a las materias que así han sido acordadas con ellas, tanto de forma presencial como telemática, facilitando que cualquier persona afiliada de Andalucía, esté en el pueblo en el que esté, pueda acudir a él.

Decir respecto a este servicio que toda la organización ha sabido leer el momento. Tanto es así que nuestro modelo de asesoramiento es de los pocos ya implantados a nivel confederal. El camino se ha podido andar gracias a la generosidad y valentía de las organizaciones regionales y provinciales que, tras un intenso y largo debate, han compartido que la organización tiene que dar la mejor respuesta a las necesidades de asesoramiento de las personas que, en muchas ocasiones no necesitan de los servicios jurídicos porque no van a acudir a los tribunales, o no es necesario que lo hagan, pues realmente lo que buscan es la inmediatez y el valor de nuestro asesoramiento sindical.

Tras dos años de puesta en marcha podemos decir que el servicio se consolida, que sirve para fidelizar y también para aumentar la afiliación. Con él llegamos a más gente que no está cerca de las sedes principales y que por tanto el objetivo de extender y afiliar se cumple. Basta decir dos datos que lo demuestran: 8.759 consultas en 2024, un 30% más que el año anterior; y un tercio de ellas han sido nuevas afiliaciones.

Teniendo en cuenta que nuestro modelo de asesoramiento sindical es mixto y que por tanto el ya conocido ASM es un complemento al trabajo de asesoramiento técnico-jurídico que se desarrolla en las federaciones a todos los niveles y también a nivel territorial, podemos decir claramente que el asesoramiento en Andalucía es una ardua labor y pone de manifiesto la necesidad de que el mapa de asesoramiento sindical de CCOO de Andalucía, que ahora se está trabajando, se configure como una gran red coordinada y actualizada en los cambios que el derecho laboral sufre casi diariamente.

Tanto confiamos en la necesidad de que esa labor tenga un respaldo, no sólo en términos de responsabilidad civil (que ya es algo puesto en marcha por nuestra Confederación), sino en términos de seguridad y confianza en la prestación de ese servicio esencial, que hemos puesto en marcha una formación dirigida a personas asesoras sindicales y jurídicas de la organización en su conjunto conocidas como Píldoras Formativas en las que analizamos cuestiones jurídicas y jurisprudenciales concretas cada 15 días que aun abordando temas transversales, permiten que cada sector pueda proponer o plantear cuestiones que les afectan en lo concreto. De este modo estandarizamos la formación, y la hacemos útil al conjunto, a la par que mejoramos la coordinación sindical-jurídica.

Esta formación se ha unido a la formación estandarizada promovida por la Confederación a través de los cursos de asesoramiento básicos y avanzados, así como con la Cátedra de la Universidad de Castilla la Mancha que facilitan la inclusión de las personas asesoras de Andalucía en esa nueva póliza de responsabilidad civil para asesoramiento sindical.

Una estandarización que, además, se ha trasladado también a las herramientas que se utilizan para el asesoramiento sindical. El conocido SERVISIN ya está implantado en todas las organizaciones de la confederación andaluza tanto para el asesoramiento sindical como para el traspaso al asesoramiento jurídico.

Es justo reconocer la disposición de todas las organizaciones para implantarlo en lo jurídico. Es un gran acierto que ya ha demostrado su utilidad en términos de seguimiento de la trazabilidad de las consultas de las personas que acuden a nosotros, afiliadas o no afiliadas, y también en relación a posibles situaciones de responsabilidad civil. Esta herramienta es una garantía de seguridad jurídica para el conjunto de la organización.

Hacer una especial referencia en este punto a la implantación de SERVISIN también como herramienta de trabajo de las secretarías de la Mujer de las uniones provinciales como asesoras que son en las materias vinculadas al Servicio de Defensa Legal de las Mujeres, o también para recoger las atenciones a personas migrantes en relación al programa puesto en marcha en la provincia de Almería.

Ahora bien, el asesoramiento sindical, que ya está caminando, debe sostenerse en una bien definida red de atención sindical con la que ya contamos y que hemos seguido mejorando y afianzándola día a día.

El Servicio de Información y Orientación a las Personas Trabajadoras (SIOT) tiene entre sus múltiples funciones la de ser el canal de entrada para muchas personas trabajadoras, sean afiliadas o no. La atención telefónica y, cada vez más, la atención a correos electrónicos, ponen en relieve la importancia de contar con este equipo al que hemos querido ir dotando en este tiempo de más herramientas para poder desarrollar su trabajo de atención pasando por distintas formaciones. También hemos procurado fijar claramente sus áreas de actuación para canalizar su trabajo de la mejor manera posible a través de la revisión de sus instrucciones técnicas de trabajo, abandonando lo obsoleto, e implementando nuevas tareas de gestión y otras que nos permitían recabar datos que la organización ha visto necesarios.

Como consecuencia de ello, además de la gestión de impagos de cuotas, se han incorporado a sus tareas la gestión de impagos de los servicios jurídicos con un impacto económico de enorme repercusión; o la realización de encuestas tanto a las personas que se daban de baja como a la afiliación actual. También en este tiempo hemos tenido que hacer frente a un aumento del trabajo derivado de los cambios que a nivel confederal se han producido en relación al plan de cuotas, especialmente en el proceso de acreditación de las cuotas especiales, y al que hemos hecho frente disponiendo de más recursos humanos para abordarlos.

Para CCOO de Andalucía el SIOT debe formar parte de una red de atención sindical mayor, más organizada y coordinada, y por eso durante este tiempo hemos mantenido con las distintas organizaciones reuniones para concretar esa red, pues se trata de ser lo más eficientes posibles y con ello más eficaces en la respuesta que debemos dar a las personas que acuden a nosotros, sean o no afiliadas.

Aún no hemos podido concretar, pero tenemos la certeza de que las bases están puestas, y la organización al completo es consciente de que su constitución debe ser un hecho.

En el actual escenario social y político que antes referenciamos, nuestros objetivos de afiliar, fidelizar y recuperar afiliación, deben estar más presentes que nunca a todos los niveles, poniendo en el foco a la persona. De ahí que hayamos iniciado un proceso de participación abierto a quienes de una manera u otra componen CCOO con el que obtener propuestas ancladas al terreno y que podamos trasladar a nivel confederal para el tratamiento de las políticas afiliativas en sentido amplio, haciendo hincapié en las propuestas que este sindicato tiene que asumir para que su utilidad sea incuestionable.

Unas propuestas que tienen que servir para mirarnos desde fuera, porque de esta forma también cogemos la perspectiva necesaria para que problemas muy enconados en la organización puedan resolverse.

En este periodo, convencidos y convencidas de que, aun siendo un reto, podríamos ayudar a solventar algunos problemas de adscripción, pusimos en marcha la Comisión de Mediación de CCOO de Andalucía. Aunque es cierto que algunas cuestiones se han podido dilucidar y llegar a acuerdos con las organizaciones afectadas, no es menos cierto que el ser una comisión con capacidad de mediar y no poder decidir o resolver (por ser de ámbito confederal) ha hecho imposible dar solución a conflictos que en algunos casos llevan décadas existiendo. No obstante, entendemos que nos ha permitido poder trasladar a la Confederación algunos problemas más recientes, tanto en materia de elecciones sindicales como de afiliación, así como poder constituir espacios de debate compartidos.

Igualmente, en este periodo hemos afianzado nuestro Servicio de Atención al Trabajo Autónomo. Se han atendido más de 1.400 consultas relacionadas con las áreas de asesoramiento que atendemos: fiscal, contable, marketing digital principalmente; si bien este servicio nos permite acercarnos a quienes son TRADES o falsos autónomos, un objetivo clave para la organización, máxime en algunos sectores donde estamos transitando hacia un aumento desmesurado del falso autónomo frente a las relaciones laborales. De ahí que ante esas situaciones aprovechemos para acercar a estas personas al sindicato como defensor de las relaciones laborales poniéndonos a su disposición para acudir a la vía judicial o a la inspección de trabajo si así lo solicitan.

En este periodo además hemos querido profundizar en dos líneas de trabajo que consideramos esenciales.

La primera de ellas, focalizándonos en dirigir nuestro discurso a la juventud andaluza desde su etapa formativa para mostrarle nuestra visión, mitos y realidad del emprendimiento, al mismo tiempo que les acercamos al sindicato. Un trabajo realizado conjuntamente con la secretaría de Juventud y la federación de Enseñanza comentado en líneas anteriores.

La segunda de ellas, la generación de protocolos de actuación entre el Servicio de Atención y las personas que asesoran en CCOO de Andalucía, generando así espacios de coordinación que redunden en una mejora de la acción sindical y de la atención a las personas usuarias.

Por lo que respecta a los Servicios Jurídicos de CCOO de Andalucía este mandato hemos tenido el empeño de incrementar la cogobernanza de los mismos, de ahí que hayamos revisado todas sus normas de funcionamiento en línea con las confederales y hayamos dado continuidad, en términos de decisión, información y transparencia, a la Comisión de Asesoramiento Territorial.

Iniciamos el mandato concretando un plan de trabajo con 5 líneas de actuación compartidas: digitalización, comunicación interna y externa, recursos humanos, asesoramiento previo y calidad, con el objetivo claro y prioritario de mejorar la atención que damos a los trabajadores y trabajadoras y para dar cumplimiento a ello se han ido situando elementos concretos.

La primera línea resulta del asesoramiento, el cual ya hemos analizado en este informe.

Con la segunda línea, digitalización, hemos conseguido dar un salto cualitativo pues ya contamos con asesorías que funcionan totalmente digitalizadas, debiendo terminar próximamente el proceso. A ello también ha ayudado la centralización de algunas tareas indispensables como la facturación y la reclamación de honorarios impagados, una decisión que ha sido todo un acierto por su agilidad y repercusión, tanto en el cobro inmediato, como en la disminución de la morosidad. Centralización que se une a la que ya teníamos respecto al seguimiento de impagos y personas morosas. También esto permite que las delegaciones de Servicios Jurídicos puedan centrarse en el expediente judicial y en las personas usuarias.

Ha sido un periodo intenso en el que hemos impulsado la modernización de las relaciones de las asesorías, tanto con las personas usuarias, como con los sindicatos provinciales. Hablábamos antes de la APP y de su apartado específico de Servicios Jurídicos; pero también podemos hablar aquí de la atención mediante videoconferencias a las personas usuarias que así lo requieren, o del uso de VIAFIRMA para facilitar que la gente no tenga que desplazarse a firmar documentos; o de la conexión completa entre SERVISIN-SERVIJUR, un hito también que ha tardado más de una década en realizarse.

En este periodo hemos concretado además el procedimiento para poner a la persona usuaria de nuestros servicios jurídicos en el centro de nuestro trabajo diario. Un procedimiento que pivota en la calidad de nuestra atención. Esperamos se culmine este proceso con la llegada del nuevo SERVIJUR.

Para preparar ese cambio, que es sustancial en las formas de trabajar del personal letrado y administrativo, hemos elaborado un programa de liderazgo para quienes tendrán que pilotar ese cambio en las distintas provincias, las personas que coordinan los Servicios Jurídicos. Lo iniciamos en 2024 y continuamos en 2025 dotándolas de herramientas para que cumplan su misión, que no es otra que codirigir los Servicios Jurídicos de CCOO Andalucía para lograr ser el mejor servicio jurídico para el mejor sindicato, contribuyendo al crecimiento de CCOO como primera organización sindical de Andalucía y del país.

Aprobamos en el anterior Congreso que debíamos mejorar de forma constante los métodos para conocer la opinión, valoración o sugerencia de las personas usuarias, y por ello hemos implementado algunas herramientas. De hecho, establecimos un procedimiento de atención a las quejas y reclamaciones, y esto nos ha permitido cuantificar el volumen del que hablamos. Cada año ha existido una media de 60 quejas en toda Andalucía, principalmente motivadas por la facturación; y una media de 10 siniestros abiertos por año.

Cuando hablamos de un volumen de trabajo de más de 18.000 consultas anuales y de más de 5.000 expedientes nuevos abiertos cada año, no parece que sea un gran volumen. Algo que, además, se atestigua con los resultados de las encuestas que hemos hecho en este tiempo a las personas usuarias de Servicios Jurídicos.

Una de ellas, la más específica, ha sido realizada telefónicamente a casi 600 personas que han acudido a nuestras asesorías con distintos perfiles: gente que ha abierto un expediente, o tienen en mente abrirlo, o incluso han finalizado ya uno. Esto nos permite contar con una valoración más objetiva al no tener en cuenta sólo si se ha ganado o perdido el asunto. Pues bien, el resultado que arroja esta encuesta es el de una valoración general de un 8'27. Ninguna asesoría está por debajo del 7'5, pero es que además el 86'9% volvería a contar con nuestros Servicios Jurídicos y el 82'9% los recomendaría.

Pese a todo, queda mucho trabajo que realizar en términos de calidad en la atención y en el servicio. También es necesario decir que, en muchas ocasiones, la valoración en el interno de la organización de los Servicios Jurídicos es peor que la que realizan las personas usuarias, y esto debilita las posibilidades de entrada de trabajo, porque si nosotros y nosotras no confiamos en nuestros servicios, porqué otros que no nos conocen lo van a hacer.

Por nuestra parte, hemos promovido la realización de distintas formaciones dirigidas específicamente a este personal, tanto para favorecer su desarrollo profesional y personal, como para la mejora del equipo de trabajo. A ello se ha unido la creación de espacios de coordinación en los que participa tanto el personal administrativo como el letrado. En muchas ocasiones se realizan a través de videoconferencias que nos permiten mayor inmediatez y amplia puesta en común, favoreciendo así la homogeneidad en las formas de trabajo.

De hecho, en estos últimos hemos contado también con la participación de las federaciones regionales cuando se han debatido cuestiones jurídicas con trasfondo sindical para dar una respuesta compacta en la organización y a las personas que necesiten de nuestros servicios. Una fórmula que viene a complementar las consultas sindicales planificadas en cada asesoría semanalmente para dar una respuesta ágil a las necesidades de las estructuras. Sin duda, estos espacios son la mejor fórmula para eliminar posibles discrepancias.

Así mismo, hemos querido abrir espacios de debate compartidos a través de la celebración de formaciones. Hablábamos antes de las Píldoras Formativas, pero también en este tiempo hemos puesto en marcha formaciones específicas en materias altamente demandadas como el procedimiento contencioso-administrativo y Seguridad Social.

Y por supuesto destacar nuestras “Jornadas Jurídicas Andaluzas”. Tres ediciones en concreto se han realizado que han venido a poner el foco en temas novedosos y/o de desarrollo habitual del trabajo jurídico: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; protección ante el despido; y tiempo de trabajo en la era digital. Hemos podido contar en ellas con profesionales del Derecho a distinto nivel (profesorado, miembros de la judicatura, profesionales del Derecho, cargos de distintos gobiernos), y eso sin duda no sólo es una ganancia en nuestro saber sino también una difusión de nuestro hacer dentro de ese ámbito tan poco permeable, especialmente a nuestro discurso.

Líneas como esta nos permiten prestigiar a CCOO como agente activo del Derecho en nuestra sociedad, pero esta es una línea que debe ser ampliada.

Por último, no es menos importante destacar el trabajo que la Comisión de Asesoramiento Territorial y todas las personas que la componen, pues trabajan arduamente en la consolidación de este espacio de cogobierno debatiendo y procurando llegar a consensos unánimes a pesar de las distintas posiciones que se pueden tener, buscando elementos comunes no sólo para acompañar nuestros pasos a los cambios confederales, sino para demandar que a nivel confederal no se realicen cambios que no estén sustentados en los documentos acordados. Andalucía siempre va a estar en defensa de la solidaridad, en defensa de los acuerdos consensuados y en defensa de hacer análisis rigurosos y compartidos antes de tomar nuevas decisiones que pueden implicar un retroceso en el camino andado.

Destacar el trabajo realizado, asimismo, por el equipo del Gabinete Jurídico de CCOO de Andalucía durante estos años en la consulta, elaboración de criterios, informes y apoyo a los procesos de negociación en el marco del diálogo social del conjunto de las organizaciones de CCOO de Andalucía.

Además, se ha continuado con el procedimiento de instrucción en los expedientes de los ERE en los que se ha iniciado recientemente la celebración de los juicios orales, lo que ha incrementado considerablemente la carga de trabajo. Desde CCOO de Andalucía se adoptó la decisión de reforzar el equipo del Gabinete con la incorporación de una letrada con formación en temas penales y con dedicación en exclusividad a estos procedimientos (asumiendo su coste íntegro la Comisión Ejecutiva de CCOO de Andalucía). Dado este aumento de la carga de trabajo, la dilación en los tiempos de estos procesos y los previstos cambios que vendrán en la dirección del Gabinete fueron los motivos de esta decisión, todo en aras de seguir garantizando la continuidad y la mejor defensa que se brinda por parte de esta organización y que se viene asumiendo desde sus inicios.

Paralelamente, el Gabinete sigue prestando servicios de asesoramiento a nuestra Confederación, a las diferentes federaciones y uniones que así lo requieren, y ha continuado con los procedimientos laborales, administrativos y penales que afectan al ámbito autonómico en temas tales como licitaciones, vulneración de derechos fundamentales, revisión de cuentas a nivel de empresa, impugnación de los servicios mínimos abusivos en huelgas y paros que ha impuesto reiteradamente el Gobierno andaluz, etcétera, con la interposición de recursos al respecto si ha sido necesario, con un resultado muy positivo en su conjunto.

En el año 2024 se ha incorporado la reclamación de las minutas pendientes de los Servicios Jurídicos a través de la interposición de procedimientos monitorios.

Importante decir que todo este trabajo, tanto de las diferentes áreas de CCOO de Andalucía, como en las uniones provinciales y federaciones, ha sido apoyado permanentemente en materia de comunicación, muchas veces por encima de las posibilidades de la organización.

Somos conscientes que el área de comunicación cada día requiere la realización de más tareas dirigidas a la producción de material para la organización, para nuestro activo y también para el externo. Esto es especialmente laborioso, pero sin duda la buena coordinación y cooperación entre las áreas de comunicación de las diferentes organizaciones ha sido una tónica constante durante el mandato.

Por ello, como ya se ha detallado a lo largo del informe se han diseñado campañas que han tenido una repercusión muy importante y que han resultado muy útiles en nuestra acción sindical. Este reconocimiento ha venido incluso por parte de otros territorios, trasladando las campañas a su ámbito como por ejemplo la campaña “Gente como tú mejora el mundo” en Cataluña y Madrid; la de “Hostelería 5 Estrellas con Derechos” en Murcia y Extremadura; o la de elecciones sindicales en el Área Pública en Galicia y Extremadura.

En la campaña de elecciones sindicales, a pesar de comenzar los trabajos de diseño de lema y materiales, nos vimos abocados a reconducirla para utilizar la campaña confederal **“El Poder está en tus Manos”** pero adaptándola a las particularidades del Área Pública, estableciendo fases para los diferentes procesos electorales en las tres federaciones (Enseñanza, Sanidad y Sectores Sociosanitarios y Servicios a la Ciudadanía), consiguiendo sumar sinergias, líneas de discurso y reivindicación (con sus matices propios), cuestión muy importante en esta ocasión.

Igualmente señalar el diseño coordinado con la federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía de la campaña **“Pasa del Boli Rojo al Azul”** (la cual es un ejemplo de campaña 360° que debemos trabajar en el futuro) y en la que se ponían a disposición de aquellas personas que sueñan con ser docentes las herramientas, apoyo y asesoramiento del sindicato para conseguirlo, además de impulsar la afiliación en el colectivo.

También la constante adaptación de materiales a redes sociales ha consumido importantes recursos en la organización, puesto que es importante simplificar mensaje, discurso y propuestas para que lleguen a los centros de trabajo y nuestro activo sindical tenga herramientas en su acción diaria. Muestra de ello ha sido la campaña “La Dependencia no Espera”, las adaptaciones de las propuestas para las diferentes elecciones políticas, las exigencias en las movilizaciones, etcétera.

Igualmente se ha seguido elaborando la **gaceta “Andalucía Sindical”** en momentos importantes, o la plasmación de materias de interés sindical en el programa Emplead@s de Canal Sur en el que hemos conseguido una mayor planificación, coordinación, difusión externa e interna, y por supuesto rentabilidad sindical.

Pendiente queda para el próximo periodo terminemos la reestructuración y modernización de la página web de CCOO de Andalucía, que se encuentra casi terminada pero que requiere de un trabajo interno con las diferentes áreas para adaptar, simplificar y hacer más útil los diferentes apartados de esta web.

Igualmente, la plasmación del archivo audiovisual compartido se ha visto ralentizada en parte por los diferentes criterios adoptados confederalmente en cuanto a la ubicación del material por lo que no hemos conseguido culminarla en el mandato.

Sí se han actualizado y modernizado, tanto el **Manual Gráfico de CCOO de Andalucía** (diseñando un paquete a medida para cada organización, incluidos los sindicatos provinciales, con el objetivo de homogeneizar y facilitar el trabajo), así como el “**Manual de Redes Sociales**”. Resaltar que con esta actualización se ha procedido a modernizar nuestro logo, conforme a las indicaciones confederales, haciéndolo mucho más visual.

En cuanto al **Plan de Comunicación Interna**, ha sido ampliamente demandado a la confederación durante estos años (con el objetivo de que se adoptasen criterios comunes para todas las organizaciones), pero finalmente solo se han elaborado unos criterios generales para el envío de correos, dificultando en algunos casos la cercanía de la información y el trato, quedando la parte más importante del Plan por desarrollar y que tendría importantes repercusiones en el flujo de comunicación en el conjunto de CCOO, mejorándolo notablemente.

Otro eje importante durante el mandato ha sido la formación sindical en competencias digitales para nuestro activo, especialmente en el área de comunicación, con numerosos cursos y jornadas para mejorar y capacitar al activo ante los nuevos retos.

En materia de **desarrollo organizativo** iniciábamos el mandato con el claro compromiso de avanzar en él, y para ello era necesario dotarnos de los mecanismos y herramientas que nos permitiesen llegar a nuevos colectivos de personas trabajadoras, incrementar nuestra representación sindical, avanzando en espacios mancomunados en cada una de las uniones provinciales como una fórmula complementaria al desarrollo del trabajo electoral y afiliativo, y por primera vez en CCOO de Andalucía desarrollábamos el asesoramiento sindical mancomunado.

Por todo ello se creó y aprobó el reglamento para la puesta en marcha de las “Comisiones de Extensión Sindical Provinciales”, formadas por los sindicatos provinciales y las uniones provinciales, con la finalidad de alcanzar mayor efectividad en las tareas reivindicativas y organizativas, y cuya coordinación se llevaría desde la Comisión Territorial de CCOO de Andalucía.

En estas comisiones se sustancia la complementariedad de las funciones de las organizaciones territoriales y de rama, la cooperación y la mancomunación de los recursos disponibles, que deben ser las pautas de funcionamiento coordinado entre territorio y rama. Esta cuestión no ha sido fácil poner en marcha y a día de hoy sigue teniendo sus luces y sombras.

Queda mucho por hacer para mejorar la planificación, para avanzar especialmente en el trabajo en empresas blancas, pero en positivo valoramos el importante trabajo desarrollado, especialmente en el periodo previo a la concentración electoral, para apoyar a los sindicatos provinciales a recuperar aquellas empresas cuyos delegados y delegadas no se habían podido renovar durante la pandemia o en los primeros meses una vez levantado el estado de alarma, ya que estaban en teletrabajo o en ERTE. Igualmente ha sido determinante su trabajo durante el periodo de concentración para poder afrontar todos los procesos electorales.

Sí es cierto que seguimos teniendo un reto importante en afinar los mecanismos de planificación y coordinación, especialmente durante los periodos valle para optimizar los recursos sindicales disponibles.

En enero de 2021, teníamos 10.806 actas vigentes mientras que en enero de 2024 tenemos 13.000 lo que supone un 20% más. De ellas, CCOO ha conseguido incrementar el número total de delegados y delegadas en 3.300, pasando de 13.604 a 17.135, lo que supone un crecimiento neto de un 26% en número total de delegados y delegadas. Especialmente significativo es el crecimiento de delegados y delegadas menores de 30 años, que ha supuesto un 79% más que en 2021, y especialmente en el caso de las delegadas, cuyo crecimiento ha sido de un 82%.

La UGT nos ha recortado la diferencia en más de 900 delegados y delegadas durante estos años, produciéndose la mayor caída durante el 2022 cuando perdimos casi 600 delegados y delegadas con respecto al siguiente sindicato. Sin embargo, es importante poner en valor que durante este mandato el sindicalismo de clase ha incrementado su porcentaje de representación en un 0,60, suponiendo un 71,24% de los delegados y delegadas que se eligen en Andalucía.

Somos el sindicato más representativo en Andalucía con una representación del 36,23%; 580 delegados de diferencia con respecto al segundo, y 13.847 con respecto al tercero, siendo el primero en las provincias de Almería, Cádiz, Granada, Málaga y Sevilla; así como en las federaciones de Enseñanza, Hábitat, Sanidad y Servicios Sociosanitarios, y Servicios.

Por tamaño de empresas hemos incrementado el número absoluto de delegados y delegadas en todas las empresas, siendo las de entre 50 y 249 personas trabajadoras donde elegimos casi el 50% de la representación de CCOO. En cambio, la UGT nos supera en las empresas entre 6 y 49 trabajadores y trabajadoras.

Se ha puesto en marcha la App confederal para la planificación de las Elecciones Sindicales, siendo una herramienta que, en aquellas organizaciones que han comenzado a utilizarla de forma sistemática, ha demostrado su utilidad para realizar un seguimiento y planificación del trabajo electoral.

Igualmente se debe avanzar conjuntamente con las federaciones regionales en dotarnos de mecanismos de planificación en las comisiones de extensión que nos permitan una mayor eficacia y optimización de los recursos en materia electoral y de extensión afiliativa.

Se ha iniciado el proceso de digitalización de la organización incorporándolo a nuestros procedimientos implementados con un sistema de Digitalización y OCR.

Igualmente se ha continuado con los procesos de mejora de equipamientos y conocimientos tecnológicos que se puso en marcha especialmente durante la pandemia, que nos permitirá mejorar la atención a las personas afiliadas y acercar el sindicato especialmente a aquellas personas que residen más lejos de las sedes sindicales.

Los departamentos vinculados a la secretaría de Organización y Finanzas han sido un pilar para el desarrollo del programa de acción, para mejorar nuestra capacidad operativa, y para garantizar el desarrollo de nuestra actividad y gestión bajo procedimientos de calidad.

Igualmente se ha aprovechado todo ese trabajo de revisión y auditoría para avanzar en la digitalización, la evaluación y actualización permanente, siempre desde el compromiso de reducción del uso de papel en nuestra organización.

En este mandato se han gestionado 187 expedientes de programas finalistas, bajo el NIF de CCOO de Andalucía, que han supuesto un montante cercano a los 15 millones de euros solicitados y 12 millones de euros concedidos. Esto ha supuesto atender un total de 138 requerimientos de la Administración.

Igualmente se ha puesto en marcha la “Oficina de Registro” con el fin de facilitar las distintas gestiones de las organizaciones NIF a través de la administración digital, especialmente en el registro de documentos.

A lo largo de este periodo se ha trabajado desde la secretaría de Organización y Finanzas un Plan de Digitalización de la Información y Documentación, consiguiendo el objetivo de papel 0 únicamente en el departamento de programas cofinanciados. Esta debe ser una línea estratégica de trabajo en el conjunto de las organizaciones y departamentos de CCOO de Andalucía, ya que la digitalización de la documentación podría suponer no solo un importante ahorro de coste, sino agilizar los plazos como puede ser, concretamente, en materia de contabilidad.

Además de actualizar el Plan contable de la confederación, se han puesto en marcha herramientas que permiten una mayor agilidad de las tareas administrativas que tiene que realizar la organización y facilitan el desarrollo de la actividad sindical, como puede ser el nuevo módulo de facturación, o la incorporación de TICKELIA para justificación de los gastos de viaje y desplazamientos por motivos de la actividad sindical.

Se han actualizado todos los procedimientos relativos al departamento de Programas Cofinanciados y al Centro de Gestión y Cumplimiento Normativo, en el cual incluso se han elaborado nuevos procedimientos que no existían anteriormente (auditoría, fiscalidad, oficina presupuestaria, cuentas anuales y estudios, etcétera).

También se han actualizado o aprobado otros procedimientos de distintas áreas (cobros en efectivo, Servicios Jurídicos, gestión de inmuebles, etcétera) de especial importancia para nuestra organización.

Toda la gestión económica ha estado presidida por una política de transparencia y buenas prácticas donde ha primado siempre el buen uso dado a las cuotas que sustentan el trabajo sindical. Esto nos ha permitido consolidar la previsión de tesorería que, al fin y al cabo, es lo que nos permite llevar a cabo nuestro trabajo diario.

Desde 2021 nuestros ingresos por cuota han crecido un 10,75 mientras que otros tipos de ingresos, como los de subvenciones finalistas se han reducido en un 82,43%, o los obtenidos desde los Servicios Jurídicos que, con la reducción del periodo de antigüedad necesario para obtener descuentos en la tarifa de los servicios jurídicos, ha supuesto un 13,73% menos de ingresos.

Especial atención tuvimos que tener con el incremento del gasto común, provocado en gran medida por la subida de los costes de los suministros motivado por el incremento del IPC.

Esto nos obligó a adoptar medidas a partir de 2023 reduciendo el incremento producido del 14% en 2021 y 2022, a un 0,66% en estos dos últimos años.

Igualmente, durante este periodo se ha contratado con una empresa externa el asesoramiento necesario para el desarrollo de la fase inicial del Proyecto de Implantación de la Función de Cumplimiento Normativo en la C.S. de Comisiones Obreras de Andalucía. Dicho asesoramiento se inició en julio de 2021 y se extendió hasta el mes de febrero de 2023, con motivo del cual se emitieron 75 Fichas Técnicas (informes parciales), que resultaron del análisis de la documentación de 230 procedimientos.

Se ha avanzado en la homogeneización del tratamiento de ciertas cuestiones en las distintas organizaciones que consolidan fiscalmente con el NIF de la C.S. de CCOO de Andalucía (Contratos de alquiler de inmuebles o compra-venta de vehículos, entregas a cuenta o anticipos de salarios, Campañas IRPF, lotería de Navidad, explotación casetas feria, etcétera.). Se debe seguir en esa línea en otros temas aún pendientes de resolución como, por ejemplo, en el caso de los cobros especiales de cuotas de afiliación por parte de ciertas organizaciones que tienen repercusiones en varios ámbitos del sindicato, como ya vimos en su momento.

Se encuentran pendientes de aprobación y puesta en funcionamiento los procedimientos relativos a los Servicios Jurídicos correspondientes a la tramitación de FOGASAS y mandamientos judiciales, así como a la emisión de facturas y gestión de cobro de las mismas.

Si bien se realizó un análisis de una amplia selección de documentos internos, fundamentalmente asociada a las tareas desarrolladas por los distintos departamentos dependientes de la secretaría de Organización y Finanzas, no se dispone de un mapa de riesgos normativos de la totalidad de la Comisión Ejecutiva y mucho menos de la totalidad de las organizaciones que consolidan fiscalmente con el NIF de la C.S. de CCOO de Andalucía, quedando pendiente para el próximo mandato la elaboración del documento relativo a la política de compliance.

Igualmente quedan por determinar las tareas a incluir en el programa de compliance que debe desarrollar el departamento de Cumplimiento Normativo y Fiscalidad, y las propias normas de actuación de dicho departamento, que se hará en coordinación con los plazos establecidos en su momento por la Confederación, una vez que ya se ha puesto en marcha el Centro de Transparencia y Seguridad Confederal.

En materia presupuestaria se han realizado las adaptaciones necesarias para dar cumplimiento a los plazos establecidos confederalmente, implementando las herramientas necesarias para su desarrollo en las organizaciones que consolidan en el NIF de CCOO de Andalucía, implementado el control presupuestario trimestral. No se ha conseguido la integración de las cuentas anuales de las organizaciones que no consolidan en el NIF, manteniendo los controles presupuestarios para garantizar los límites establecidos del destino de nuestros recursos fijados en el Plan de Optimización, que ha permitido garantizar la viabilidad financiera de nuestra organización.

En materia de gestión de patrimonio, seguimos teniendo importantes dificultades para gestionar el patrimonio, especialmente en el caso del que depende del Ministerio y es fruto de los acuerdos de patrimonio sindical acumulado, donde resulta tedioso en algunas ocasiones poder realizar las obras de mantenimiento necesarias para mantener los espacios habitables.

En esta ocasión se han realizado obras para mejorar las cubiertas en algunas sedes de la provincia de Jaén o mejorar la accesibilidad, como el caso de una sede en Málaga, quedando pendiente la reubicación a un nuevo espacio en Montilla tras el cierre de la sede que teníamos cedida por riesgo de derrumbe. Asimismo, se han iniciado los trámites para una posible enajenación de la sede de la unión provincial de Jaén y la posible reubicación temporal durante 5 años hasta que se encuentre un espacio definitivo.

Con respecto al patrimonio propio de CCOO de Andalucía se han adquirido una sede en Marbella y otra en Motril, mejorado las cubiertas de Alcalá de Guadaira y realizando obras de mejora de la eficiencia energética en las sedes de Huelva, Cádiz y Almería.

Igualmente, durante estos cuatro años se han acometido medidas en materia de eficiencia energética desde nuestro compromiso con el medio ambiente y la reducción de costes en materia energética en las sedes de CCOO de Andalucía, Sevilla y Granada.

En materia de personal se ha acordado en noviembre de 2023 la prórroga del convenio del personal laboral de CCOO de Andalucía para los años 2024 y 2025.

Igualmente, durante este periodo se ha acordado y desarrollado el acuerdo de flexibilidad horaria, el Plan de Igualdad de CCOO de Andalucía, el Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y acoso moral por razón de sexo para el personal, se ha firmado el Protocolo de acoso laboral para todo el personal de CCOO de Andalucía y el Acuerdo para el desarrollo del trabajo a distancia.

Con el cambio del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal de CCOO de Andalucía, se está desarrollando la evaluación de los riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo de nuestra organización y se están desarrollando las medidas necesarias.

En relación con el número de personas asalariadas, comenzamos el mandato con 294 personas, un 31,88% de hombres y un 68,12% de mujeres; de las cuales 77 eran sindicalistas que representan el 22% del personal asalariado y lo acabamos con 298, de las cuales solo 68 son sindicalistas, que representan el 22% del total personal asalariado.

El incremento más importante en materia de personal laboral se ha dado por la incorporación del personal que realiza las tareas de asesoramiento sindical mancomunado. En este sentido cabe resaltar que los gastos de personal han subido en estos cuatro años un 31,38% en el caso del personal laboral, y un 0,92% en el caso de los sindicalistas.

En definitiva, presentamos un documento que pretende sintetizar el trabajo que hemos desarrollado desde el 13 Congreso con el único objetivo de conseguir hacer unas CCOO más fuertes y esenciales, avanzando con la clase trabajadora de nuestra tierra como “Garantía de Futuro”.

14 CONGRESO



28/30 abril
2025
Sevilla



#CCOOGarantiaDeFuturo