

## **INFORME GENERAL**

### **12º Congreso CCOO Andalucía**

---

Celebramos nuestro 12º Congreso pasados más de cuatro años del anterior, tiempo en el que el sindicato ha tenido que abordar su acción en un contexto difícil para los trabajadores y trabajadoras y, en consecuencia, también para nuestra organización.

Comenzábamos el mandato inmersos en los efectos de la crisis económica, en especial en nuestro país y en nuestra Andalucía, agravados por las políticas aplicadas por los Gobiernos en la gestión de la misma.

En el inicio del mandato aún estaba presente la reciente huelga general del 14 de noviembre de 2012 contra la reforma laboral, y aunque no conocíamos su alcance, preveíamos los efectos tan nocivos que iba a causar a los trabajadores y trabajadoras de este país.

La crisis económica, sin duda, ha sido utilizada y gestionada desde una posición ideológica con el objetivo de expandir las políticas neoliberales, y a cuyo servicio han estado las instituciones internacionales como FMI, BCE o Banco Mundial, diseñando las políticas a aplicar.

En Europa, el brazo ejecutor ha sido la Comisión Europea, a la que los diferentes Gobiernos que componen la UE, mayoritariamente de signo conservador y con una gran opacidad, han permitido acuerdos comerciales como el TTIP, y el CETA entre otros, que buscan solo la libre circulación del capital, poniendo los intereses de las multinacionales por encima de los estados y las personas.

Mientras tanto, la UE, no ha sido capaz de articular una necesaria política común en materia de migración, solo la contempla por razones económicas y huye de abordarla con seriedad en los casos en los que por cuestiones humanitarias, debe darse asilo a quienes intentan escapar de las guerras y las barbaries.

Esta actitud de los Gobiernos europeos no sólo incumple los tratados internacionales, sino que alimenta las mafias que trafican con personas y fomenta sentimientos racistas y xenófobos, teniendo estos una proyección también en el crecimiento de partidos políticos con ideología de ultra derecha y fascista que se aprovechan de la desigualdad creada junto a la inmigración para favorecer ese tipo de discursos.

Ante esta situación, la izquierda europea continúa sin capacidad de respuesta y absolutamente fragmentada.

En nuestro país, sin duda, el Gobierno de Rajoy y el PP han amplificado esas políticas de empobrecimiento y de aumento de la brecha salarial y social. Lo ha hecho bajo el prisma de hacer más competitiva la economía abaratando el coste del trabajo y anteponiendo el control del déficit, por encima del bienestar

de las personas, y renunciando a una apuesta por la inversión pública que incentivara el crecimiento económico y la inversión privada.

Todo esto ha provocado una prolongación de la crisis, una cronificación de las altas tasas de desempleo y un aumento del empobrecimiento de las personas.

A la vez, los salarios bajos están provocando un debilitamiento del sistema público de pensiones y la pérdida de poder adquisitivo de las personas pensionistas y de las que están en desempleo, al tiempo que las políticas sociales y de igualdad se han visto seriamente dañadas. Resultado de todo ello es que un 33% de la población en Andalucía esté en riesgo de pobreza.

La gestión de la crisis no está resolviendo a futuro los problemas de nuestro modelo productivo, ni de nuestro sistema fiscal, ni siquiera ha posibilitado que el sector financiero, rescatado por los ciudadanos y ciudadanas inyectando cifras económicas desorbitadas, sea capaz de asumir la responsabilidad social de promover y facilitar crédito a las familias, a las empresas y a las personas para una más rápida recuperación de la economía.

En el período transcurrido desde el anterior Congreso, el país ha estado inmerso también en una grave crisis política de la que, al igual que sucede con la económica, estamos aún lejos de haber superado. La población cada vez desconfía más de la política y es precisamente de ella de donde deben partir las soluciones a los problemas.

Cabe recordar que en las elecciones generales celebradas en diciembre de 2015 los ciudadanos con su voto castigaron al PP por su gestión de la crisis, perdiendo este 63 escaño en el Congreso de los Diputados y, por tanto, la mayoría absoluta. De igual manera se percibe una caída del Partido Socialista, e irrumpe con fuerza Podemos y, en menor medida, Ciudadanos.

El resultado fue, pues, positivo en su conjunto para las organizaciones que se presentaron con el discurso del cambio y desde CCOO dijimos que tenían que cristalizar en un Gobierno de la izquierda y progresista para cambiar el rumbo de las políticas y la gestión de la crisis.

Lamentablemente, bien por razones de sectarismo, inmadurez, incompetencia o simplemente por anteponer intereses particulares y partidarios a los generales, la izquierda no supo gestionar los resultados electorales, diluyendo así las aspiraciones e ilusión que la ciudadanía depositó en ella con su voto en las urnas.

Viendo cómo se frustraba la posibilidad de un acuerdo PSOE-Podemos-IU, como habían indicado los ciudadanos en las urnas; y sin que la izquierda de este país se sitúe en una posición de altura de miras para acordar siquiera un programa de mínimos que pueda desalojar a la derecha de la Moncloa, esta permanecerá en el Gobierno y continuará el instigamiento a los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

De hecho, esa incapacidad para presentar la opción de cambio, se convirtió en una repetición de elecciones con un resultado favorable para que el PP formara Gobierno tras un acuerdo con Ciudadanos y la abstención del PSOE, permitiéndose así la presidencia a Rajoy. Todo esto favoreció una división importante en el interno del Partido Socialista.

La conclusión final es que el PP, sumido en permanentes escándalos de corrupción, de financiaciones ilegales, practicando políticas que siguen generando más desigualdad, pobreza y sufrimiento a una gran mayoría de la población, sigue gobernando el país, y consigue la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado con el apoyo de Ciudadanos y la derecha nacionalista.

Todo esto nos indica que la legislatura se va a prolongar en el tiempo y que continuarán las políticas ruinosas si no somos capaces de pararlas, objetivo este que debe ser prioritario en la acción del sindicato, si no queremos que se consolide por mucho tiempo una hegemonía de la derecha política, que afiance un modelo económico y de sociedad donde se acrecienten aún más la brecha social, las desigualdades, y donde el crecimiento económico y la salida de la crisis sólo beneficie a las clases más favorecidas.

Las políticas con que los Gobiernos han gestionado la crisis, han tenido si cabe, un impacto y consecuencias aún peores en nuestra comunidad que en el resto del Estado.

La debilidad de nuestro tejido productivo con una gran dependencia de sectores estacionales, como son el turismo y la agricultura, la caída casi total de la construcción y un sector industrial tradicionalmente débil, unido a la ausencia de inversiones públicas en infraestructuras productivas, a las políticas de austeridad, los recortes en los sectores públicos, sin olvidar la pereza que el capital privado tiene en nuestra tierra, son factores que hacen que en Andalucía se visualicen con mayor intensidad los efectos de la crisis y las políticas aplicadas. Prueba de ello son los datos en relación al proceso de convergencia con respecto a la economía española y a la Zona Euro, pasando de un PIB per cápita equivalente al 77% de la media nacional y al 80% de la media de la UE-28, a niveles del 74% con respecto a España y 66% de la media de la UE-28 en los últimos años.

Sin ser ajenos en Andalucía al impacto que las políticas emanadas de Europa y España, que sin duda han provocado un abaratamiento del precio del trabajo y han generado un gran desequilibrio de las fuerzas entre capital y trabajo, el Gobierno andaluz ha hecho poco ante esta situación y ha tenido una actitud pasiva ante los ataques que han sufrido los trabajadores, las trabajadoras y el movimiento sindical, en unos casos cerrando los ojos ante lo que sucedía y en otros sumándose a las políticas neoliberales.

Comenzamos el mandato con un Gobierno andaluz de coalición PSOE-IU, emanado de los resultados electorales del 25 de mayo de 2012. Previamente, la acción del sindicato en la lucha contra la reforma laboral, convocó huelga general el 29 de marzo de 2012, con la que, sin duda, contribuimos a que el

manto azul de la derecha que cubría casi toda España, no se extendiera en Andalucía.

La presencia de IU en el Gobierno fue de mucha utilidad para las trabajadoras y trabajadores andaluces, parando políticas regresivas, condicionando al PSOE en esa inclinación y docilidad que mantiene con las políticas conservadoras.

El cambio en la presidencia del Gobierno de José A. Griñán por Susana Díaz enrareció las relaciones entre las dos organizaciones, rompiéndose los acuerdos en enero de 2015 y convocándose elecciones autonómicas el 22 de marzo de dicho año. De este proceso emana un resultado de Gobierno PSOE con acuerdo parlamentario con Ciudadanos, lo que supuso un giro hacia las políticas más conservadoras, como hemos podido observar durante estos últimos años.

El contexto donde CCOO Andalucía ha realizado el trabajo sindical en estos cuatro años, ha sido aún más difícil aquí que en el resto del país debido al desequilibrio de las fuerzas entre capital y trabajo, el refuerzo del poder unilateral del empresariado, la potenciación de los descuelgues de los convenios sectoriales, el aumento de la desregulación, el incremento de la economía sumergida, el fraude en la contratación, o una mayor individualización de las condiciones de trabajo. Todo esto, entre otros factores, ha supuesto en nuestra tierra que la devaluación de los derechos, de las condiciones de trabajo, de pérdida de las coberturas y prestaciones por desempleo, tengan mayor intensidad que en el resto de España.

Además, la ofensiva del capital y de la derecha contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores ha venido acompañada de medidas represivas como la Ley Mordaza, el enjuiciamiento de sindicalistas entre los que se han encontrado significativos dirigentes andaluces, como Lola Villalba o Gonzalo Fuentes, y cientos de multas y denuncias destinadas a intimidar y reprimir la acción del sindicalismo y devaluar la acción movilizadora.

En Andalucía hemos venido sufriendo una condena mediática, con la constante acusación al sindicato de estar inmersos en irregularidades absolutamente inexistentes, como es el caso de la Formación, o las acusaciones que se le hicieron al compañero Miguel Ángel por ser el representante legal del sindicato y que con posterioridad la Justicia demostró que eran totalmente falsas. Desafortunadamente, nuestro compañero no pudo disfrutar de esa Resolución Judicial.

Pero muy especialmente hemos tenido que soportar día a día las noticias del "caso ERE", cuestión esta que sufrimos el sindicato en nuestra tierra cuando desde CCOO Andalucía nunca intervinimos en ninguno, ni gestionado nada al respecto. Es por ello que hemos dado la cara en defensa de nuestra honestidad, la de nuestros compañeros, y de la legalidad con la que nuestras Federaciones Estatales y nuestra Confederación han actuado en cada momento.

Y lo hemos hecho por compromiso con nuestra organización, por responsabilidad y por confederalidad. Debemos continuar con este compromiso de defensa en Andalucía para mostrar el buen hacer de CCOO y para desmontar las falsedades que ciertos medios han colocado como condenas mediáticas y que tanto daño hacen a mucha gente y a la imagen de nuestra tierra y nuestras organizaciones.

De esta campaña de desprestigio no es ajeno el PP andaluz, sin duda dolido aún por no haber podido gobernar en Andalucía en la etapa democrática.

En relación a esta cuestión y por lo conocido hasta el momento, es cierto que han existido “chapuzas” administrativas por parte de la Administración autonómica de las que se han podido aprovechar algunos sinvergüenzas, pero desde luego no las trabajadoras y trabajadores que son las víctimas y mucho menos nuestro sindicato, que hemos realizado nuestro trabajo de defenderlos desde la legitimidad y la más absoluta de las legalidades.

En este contexto tan difícil para la clase trabajadora y para el movimiento sindical, el Gobierno andaluz, aunque sin perder la relación lógica de lo institucional, ha estado, en especial en la primera parte del mandato, esquivo con el sindicalismo. Esa actitud radica quizás en acontecimientos acaecidos en otras organizaciones que tuvieron que afrontar situaciones difíciles y desagradables, provocando cambios importantes en su interno.

Pero su alejamiento ha estado marcado, sobre todo, por la incapacidad demostrada para dar soluciones a los problemas de la gente para los que el sindicato le hemos planteado soluciones. Incapacidad que ha estado acompañada de una falta de voluntad para llegar a acuerdos a través del diálogo social, para anteponerlos a las políticas de recortes, austeridad y asfixia a la que desde el Gobierno de Rajoy han sometido a las Administraciones públicas y, en especial, a las comunidades autónomas, para que fueran estas las que se vieran forzadas a ejecutar los recortes en los servicios públicos, devaluando así la educación, la sanidad, la atención a las personas dependientes, servicios sociales y cualquier otra prestación que recibieran los ciudadanos y ciudadanas.

Esta política ha provocado un deterioro importante de las políticas de igualdad con el consiguiente empobrecimiento de muchas personas y familias en Andalucía.

Ante esta situación, el sindicato ha acusado al Gobierno andaluz de pasividad y falta de coraje, muy especialmente desde la salida de IU del Ejecutivo, y sigue demandando permanentemente y con insistencia no solo el cambio de la política económica y social, sino la necesidad de un modelo de financiación autonómica capaz de mantener los servicios básicos a los ciudadanos, vivan en el lugar de España que vivan.

De igual manera se hace preciso una reforma constitucional que garantice el encaje de la diversidad y nuevas realidades del país, que reconozca nuevos derechos sociales y dé sitio a un nuevo Pacto Social que garantice la

normalidad democrática en los próximos 30 ó 40 años. Ahí Andalucía debe jugar un papel relevante como sucedió en los momentos de la Transición.

De no darse estos cambios, las desigualdades entre personas y territorios se acrecentarán de forma que las tensiones sociales y territoriales generarán inestabilidad y conflictividad social, intensa en estos últimos cuatro años y en la que la acción del sindicato ha jugado un papel determinante para contener la ofensiva de gobiernos y patronal contra los derechos de la clase trabajadora y un mayor empobrecimiento de la sociedad.

No obstante, debemos reflexionar a futuro en las formas de convocatoria, cómo las hacemos y para qué, huyendo de la ocurrencia y precipitación. De ese modo evitaremos, entre otras cuestiones, convocatorias sectoriales o territoriales coincidentes en el mismo día y objetivos diferentes.

El seguimiento de las movilizaciones ha sido positivo pero desigual, por lo que deberíamos poner más énfasis en la cooperación, mucha más atención del conjunto de la organización a la hora de prepararlas, mejorando su planificación, en especial las de ámbito confederal y garantizar más compromiso colectivo.

En ese contexto general y andaluz de los últimos cuatro años, CCOO hemos centrado nuestra actividad muy especialmente en la lucha contra el paro, en la defensa de los sistemas de protección económica por desempleo, en mantener los derechos conquistados en la negociación colectiva, en las condiciones de trabajo, y, por supuesto, en el empleo de calidad.

Sin duda el trabajo es absolutamente imprescindible para la dignificación de la persona y para alcanzar las cuotas necesarias de autonomía económica para ser libres.

Aún más en Andalucía, donde a pesar de una debilísima recuperación del empleo, los datos siguen siendo muy desalentadores, y ello a pesar de los discursos triunfalistas de los distintos Gobiernos -central y andaluz-. La tasa de paro en la comunidad se mantiene por encima de la media nacional y a niveles todavía muy elevados (27%). Asistimos a una preocupante caída de la afiliación que de 2011 a 2016 baja de 2.854.435 a 2.841.103, es decir, 113.332 personas afiliadas menos. Además, la ligera disminución acumulada se produce a costa de generar empleos basura, que condenan a muchos trabajadores y sobre todo trabajadoras, y a sus familias, a estar por debajo del umbral de la pobreza.

El drama del paro de larga duración (610.000 personas en Andalucía llevan más de un año buscando empleo) causa estragos en nuestra comunidad donde hay más de 535.270 trabajadores y trabajadoras que viven situaciones dramáticas al agotar sus prestaciones y carecen de recurso alguno para satisfacer sus necesidades básicas. Esto pone de manifiesto el incremento de la desprotección que sufren las personas desempleadas en Andalucía.

Para más agravio aún, el Gobierno de España inició en 2012, y continuó en años sucesivos, su particular ataque a las personas trabajadoras en situación

de desempleo, recortando brutalmente las partidas presupuestarias en políticas de empleo. En concreto, el recorte ha sido de 335 millones para las Políticas Activas de Empleo, provocando un reparto injusto entre personas desempleadas en función de pertenecer a una u otra comunidad, desarrollando acciones destinadas a “perseguir” a las personas desempleadas (todos sus planes contra el fraude han ido enfocados a ese fin), desarticulando el conjunto de instrumentos y derechos (orientación, formación, escuelas taller...), claves para la reincorporación de las personas desempleadas, y dejando vivo e incrementando aquello que favorecía el traspaso de las rentas del trabajo a las rentas del capital (las bonificaciones y reducciones de cuota, agencias privadas de colocación con ánimo de lucro).

Todo esto ha causado un enorme perjuicio a las personas desempleadas a corto, medio y largo plazo (reinserción, coberturas, prestaciones y pensiones).

A este deterioro de las Políticas Activas de Empleo ha contribuido el Gobierno andaluz ya que no se ha plantado ni cuestionado el reparto injusto fijado desde 2012, que perjudicaba especialmente a Andalucía al hacerse lineal en función de la inserción y no principalmente de otros requisitos como debe ser el número de personas desempleadas. El Gobierno de Andalucía tampoco ha ejecutado políticas de empleo en nuestra comunidad en el periodo 2011-2016 llevando a cabo lo que se ha llamado “paralización preventiva”, y eso ha ocasionado la pérdida, como ha denunciado el sindicato, de más de mil millones de euros y la detracción de un mayor volumen de recursos para las personas desempleadas de nuestra comunidad.

Esa paralización ha provocado, al mismo tiempo, que a los trabajadores y trabajadoras se les haya cortado en seco su derecho a reciclarse y formarse para tener las mismas oportunidades que los de otros lugares del país convirtiéndolos en trabajadores y trabajadoras que en muchos casos van a tener menos oportunidades por “tener conocimientos o destrezas obsoletas”, al llevar más tiempo en paro.

En relación al empleo que se crea, su calidad es ahora mucho peor, con una temporalidad que supera el 35%, alcanzando el 50% en sectores como construcción y hostelería y superando el 80% entre los menores de 25 años. A la temporalidad se añade un notable incremento de la jornada parcial, que entre las mujeres andaluzas llega a un 29%, y un desplome de los salarios que hace que el 46'4% de la población asalariada andaluza perciba una retribución media inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

El fraude en la contratación también ha incrementado su presencia en el mundo del trabajo tras las reformas laborales, no en vano tras la del año 2012 se ha producido un aumento de la temporalidad abusiva y fraudulenta del uso de contratos a tiempo parcial involuntario. Contratos que implican, entre otras cuestiones, trabajar más horas por menos salario, o realizar horas extras no retribuidas. Además según el INE el 69% de las personas que tienen este contrato querrían tener uno a jornada completa.

Por su parte, la tasa de temporalidad no ha cesado de crecer durante los últimos años hasta superar el 35,8% en Andalucía, situándose en valores similares al 2009, año de destrucción masiva de contrato temporal. La temporalidad es perversa para los trabajadores y trabajadoras, pero las empresas deben entender que también lo es para ellas, pues coadyuva a mermar su productividad.

Otro indicador muy significativo del grado de precariedad que implica la contratación temporal en nuestra comunidad es el índice de rotación, que relaciona el número de contratos temporales que se registran cada año con el número de personas que cuentan con un contrato temporal. La elevada rotación laboral ha provocado que se produzca un incremento en la contratación temporal, pasando de 3.5 contratos por persona trabajadora antes de la crisis (2008), a 5.4 contratos en 2016. Las reformas laborales, pues han conseguido que la contratación se asocie cada vez más con la rotación laboral y la precariedad, y menos con una relación laboral estable.

Estas condiciones de precariedad laboral se ven, asimismo, en los propios datos de la inspección de trabajo, que muestran en su memoria del 2015 que, en nuestra comunidad, de las 8.156 actuaciones sobre uso fraudulento de la contratación, se detectaron en fraude de Ley 10.296 contratos y se transformaron en indefinido 11.074. Ello a pesar de que el número de efectivos de la inspección de trabajo en Andalucía es irrisorio en relación a la tarea a desarrollar, con un personal inspector por cada 34.500 personas trabajadoras.

Por otra parte, han aumentado las externalizaciones tanto en lo público como en la acción de las empresas privadas. Hoy todo proceso es externalizable y desmembrable, con el objetivo de reducir, no asumir el coste y obviar responsabilidades. Esto está provocando graves consecuencias: precarización, devaluación salarial, aumento de la siniestralidad, deterioro de las condiciones de trabajo y merma en la capacidad de defensa a través de la organización. Por ello debemos seguir reforzando nuestra acción sindical en las empresas multiservicios y en las empresas de la interminable cadena de subcontratación.

Las personas trabajadoras autónomas han sido y son un colectivo azotado de manera intensa durante la crisis, por la falta de crédito, la bajada del consumo y la morosidad por parte de las Administraciones públicas, pero, sobre todo y principalmente, por la morosidad de las grandes empresas.

Las políticas neoliberales trasladan la necesidad de emprender como algo moderno o como una alternativa más; sin embargo, no deja de ser una apuesta por la reducción de costes, la precarización y la individualización de las relaciones utilizando para ello la externalización y descentralización de la actividad productiva sin causa alguna, cambiando empleo asalariado estable y con derechos, por otros trabajos con peores salarios y menores condiciones.

Algunas de esas políticas incluso han ido configurando una serie de figuras fuera del derecho laboral, ("falsos autónomos", free-lance, autónomos dependientes, empleos por proyectos especialmente en sectores de NNTT y



TIC's, con presencia de personas jóvenes y mujeres) que trasladan los riesgos y costes de la producción a los trabajadores y trabajadoras.

El Gobierno de España y el andaluz a través de algunos organismos e instancias, han intentado llevar a cabo políticas proclives a "reducir las listas del paro" a base de convertir personas desempleadas (asalariadas) en trabajadores por cuenta propia. CCOO considera que el autoempleo nunca debe ser utilizado ni alentado como una salida desesperada del paro, sino que debe contar con recursos suficientes y acordes a las particularidades de los distintos sectores, y servir para configurar un modelo económico sostenible y socialmente responsable. Debemos y así lo hacemos en CCOO, denunciar la burbuja social del emprendimiento y la exaltación social de los valores y forma de vida que queda lejos del día a día real de este colectivo, con especial afectación de la población más joven a la que venden las bondades del autoempleo, sin prestar atención a los problemas e implicaciones sociales que este modelo tiene.

Asimismo, medidas como la tarifa plana para autónomos del Gobierno central (bonificando cotizaciones) solo ha incentivado y motivado contrataciones a tiempo parcial en detrimento de jornadas a tiempo completo, ha favorecido el crecimiento de la economía sumergida (más horas realizadas y menos cotizadas y cobradas), trasvase de rentas y utilidad cero.

El trabajo del sindicato ha estado envuelto por ese contexto de precariedad laboral, de políticas de ajuste y de austeridad, pero hemos defendido durante este periodo los objetivos que nos fijamos en nuestro Programa de Acción.

Cabe destacar, entre los logros conseguidos por nuestra organización y liderados por el Área Pública tras una campaña de movilización sostenida, el acuerdo con la Junta de Andalucía en el que se restablece la jornada de 35 horas semanales, el abono del 76% restante de la paga extra de 2012, los días adicionales de vacaciones por antigüedad y el 10 por ciento de los conceptos retributivos variable. Se trata, por lo tanto, de un acuerdo con el que se ha conseguido abrir una puerta a la recuperación progresiva de los derechos sustraídos al personal del sector público.

Además, otra cuestión aún más importante si cabe, es que se avanza en la recuperación de las ofertas de empleo público en nuestra comunidad, algo esencial para Andalucía porque fomentará la creación de empleo y la consolidación de unos servicios públicos de calidad.

En definitiva, se trata de un acuerdo es clave para avanzar en la recuperación derechos arrebatados en el sector público y fortalecer los instrumentos de igualdad.

En relación también con el empleo, desde CCOO hemos combatido el discurso radical y de derecha que "responsabiliza" a la persona en paro de su propia situación, defendido las prestaciones como derecho inherente al trabajo, y la utilidad de las Políticas Activas de Empleo como conjunto de herramientas y recursos tendentes a conseguir retornar al empleo o adquirir mejoras en este.

Hemos puesto en marcha el Punto de Información a la persona desempleada en Andalucía, que incluye propuestas sindicales en materia de empleo y protección social, resaltando la importancia y utilidad de las Políticas Activas de Empleo y dando a conocer su valor.

Utilizando las diversas fuentes oficiales, hemos elaborado datos que avalan nuestras denuncias y propuestas. Así, hemos realizado seguimiento periódico a la Encuesta de Población Activa (EPA), al paro registrado, a la afiliación a la Seguridad Social y Autoempleo, ofreciendo datos de los principales indicadores laborales, de los Parados de Larga Duración (PLD), del perfil del paro juvenil, características del empleo de la mujer, control y evaluación constante de la contratación, o evaluación del perfil de la persona autónoma, por destacar algunos. Esta tarea sistemática nos ha permitido visibilizar realidades, denunciar los abusos y ataques y popularizar las alternativas y propuestas que CCOO posee.

En defensa del empleo hemos seguido demandado una Estrategia Andaluza de Políticas de Empleo que permita configurar, articular y planificar el conjunto de instrumentos puestos a disposición en la comunidad para atender y dotar de las herramientas necesarias para su reinserción a las personas desempleadas ganando en eficacia y en eficiencia.

Hemos denunciado el ataque injusto -vía reparto recursos-, de las PAE'S reivindicando una mejor definición de los criterios de reparto que no perjudiquen a Andalucía y a sus trabajadores y trabajadoras, especialmente a las personas desempleadas.

Del mismo modo hemos intentado, aunque sin éxito por falta de voluntad de la Junta Andalucía, hacer una propuesta de recuperación periódica de los recortes efectuados en Políticas Activas de Empleo por parte del Gobierno central.

Seguimos reclamando el tan necesario 'Plan de Emergencia para el Empleo' que ponga en el centro de su acción política y presupuestaria la creación de empleo y las personas, así como la puesta en marcha de un 'Plan de Empleo Público para Obras de Interés Social' que sea gestionado por las Corporaciones Locales, para la contratación de trabajadores y trabajadoras en paro de larga duración y sin prestaciones. Hemos demandado un 'Programa Extraordinario de Políticas Activas de Empleo' con dotación presupuestaria suficiente para garantizar que las personas desempleadas puedan acceder a los itinerarios personalizados de inserción que identifiquen sus necesidades para una más rápida integración laboral; y nos hemos unido a la demanda de la puesta en marcha en Andalucía de una Renta Básica Ciudadana destinada a cubrir las necesidades más elementales de las personas sin recursos. Propuestas y reclamaciones que por la dejadez de la Administración no han sido recogidas por un Gobierno displicente.

En cuanto al Servicio Andaluz de Empleo, lo hemos defendido como instrumento garante de la igualdad de oportunidades en la intermediación laboral y como gestor y catalizador de las Políticas Activas de Empleo. Por eso,

en los distintos órganos de participación institucional, hemos reclamado y defendido la necesidad de garantizar los recursos necesarios para su correcto funcionamiento y la mejora de la gestión de los mismos, dado que es pésima; en especial, de los recursos humanos en el SAE, y sobre todo, en lo referido a la dotación suficiente de esos recursos, mediante una Oferta Pública de Empleo para este organismo público, que corrija la tendencia privatizadora del servicio y restituya la igualdad de oportunidades para las personas desempleadas.

Hemos insistido en fortalecer la coordinación entre las distintas estructuras del sindicato para lograr una mejor rentabilidad sindical de la información, e intentado incluir en todos los espacios la preocupación del conjunto de CCOO por las personas trabajadoras en paro, denunciando el ataque y el recorte de las políticas de empleo y prestaciones económicas, el debilitamiento de los Servicios Públicos de Empleo o el endurecimiento y eliminación de subsidios por desempleo. En numerosas ocasiones y ante la carencia y apatía en el seguimiento y la evaluación por parte del Gobierno andaluz, se le ha instado a constituir y convocar las comisiones de seguimiento y de participación institucional de los diferentes programas (comité de seguimiento de la garantía juvenil, comisión de seguimiento contra la exclusión social, comisiones de seguimiento de la inspección de trabajo, comisiones permanentes y Consejo de Administración del SAE...), e insistido en el papel fundamental de las delegaciones provinciales del SAE para el buen desarrollo y seguimiento de estos programas.

Igualmente hemos reclamando al Gobierno andaluz mayor transparencia en lo que respecta al conjunto de los recursos públicos que se movilizan en el marco de las Políticas Activas de Empleo, ya que desde 2011 no se producen las Memorias Anuales donde conocer el impacto de las mismas sobre los trabajadores y trabajadoras andaluces.

Ya sabíamos que el ataque a estas políticas no es algo baladí, sino que forma parte de una estrategia que tiene como objetivo beneficiar al gran capital, (reduciendo, hasta los extremos más insospechados, los costes laborales), empobreciendo a la clase trabajadora y machacando los derechos laborales y los instrumentos de igualdad. Es por ello que desde el sindicato vemos la necesidad de recuperar y restituir las Políticas Activas de Empleo (y sus recursos), estableciendo unos criterios justos en el reparto de los escasos recursos destinados a ellas, que no discriminen a las personas en paro en Andalucía, con especial atención a la formación y orientación. Estas, son herramientas clave que permiten incrementar las opciones de encontrar o mantener el empleo, para el reciclaje y para la reincorporación al mundo del trabajo lo antes posible, ya que la paralización o supresión de estas importantes medidas de empleo ha perjudicado especialmente el acceso en condiciones de igualdad de oportunidades al empleo a los trabajadores y trabajadoras desempleados andaluces con respecto a los procedentes de otros territorios.

Además, desde nuestra organización hemos seguido defendiendo la necesidad de que el Gobierno andaluz dé marcha atrás en el gran error que supone la

ruptura de la unidad de gestión de las Políticas Activas de Empleo y vuelva a recuperarla en la gestión de las mismas en aras de la eficacia y eficiencia de estos recursos públicos tan importantes para la clase trabajadora andaluza.

La movilización en las empresas y en la calle con la sociedad nos ha permitido abrirle algunas costuras a la reforma laboral. Tal es el caso de la ultraactividad de los convenios colectivos, el reconocimiento de la obligación de Mutuas y Entidades Gestoras de compensar los gastos de desplazamiento a la personas en baja por enfermedad común cuando sean citadas a control por las mismas.

En materia de contratación, hemos defendido el principio de causalidad denunciando el uso abusivo que de la contratación temporal injustificada hacen las empresarias y empresarios. Lo vamos a seguir defendiendo y por ello hemos reclamado dentro de las competencias de nuestro Estatuto de Autonomía, en el seno de las Comisión Consultiva Tripartita de la inspección de trabajo, la necesidad de que el Gobierno andaluz ponga en marcha un 'Plan Especial de lucha contra el Fraude'. El objetivo de dicho plan tiene que ser evitar los abusos empresariales y la contratación temporal injustificada, reforzar las inspecciones de trabajo en nuestra comunidad, reclamando para ello una inspección de trabajo fuerte, con más recursos humanos y materiales, que tenga en cuenta (desde la unidad del acto administrativo), fórmulas que puedan descentralizar el control y parte de su gestión para identificar mejor los problemas propios de nuestra comunidad y poder aplicarles soluciones propias, especializadas y más eficaces. Un plan que incremente la intervención sindical en la programación anual de la inspección de trabajo para contribuir a erradicar el fraude, mayor control y seguimiento en la ejecución de las actas, e infracción para garantizar su cumplimiento.

Dentro de la planificación anual (dentro de los márgenes no programados), CCOO de Andalucía ha tenido una participación activa y ha elaborado propuestas de manera colectiva a través de las federaciones regionales para incorporar a la programación anual de la Inspección de Trabajo; en ellas se recogen la diversidad de los incumplimientos laborales que tras las reformas nos encontramos. Así, hemos propuesto líneas de actuación en las campañas anuales, priorizando actuaciones para erradicar el fraude, especialmente en la contratación; reforzando la atención sobre la igualdad de oportunidades, llamando la atención sobre situaciones de cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras y los abusos contra la población inmigrante entre otras.

Lamentablemente, el Gobierno andaluz tiene un nivel de implicación prácticamente nulo convocando a esta importante Comisión Consultiva tan solo como trámite.

En cualquier caso, hemos intentado sistematizar el contacto periódico (más allá del existente en el conflicto) entre la inspección de trabajo y la organización. Así realizamos un curso en cada una de las provincias en colaboración con las UUPP y FFRR a objeto de reforzar y orientar nuestra actuación con la inspección, y conseguir una mayor utilidad y rentabilidad sindical. Por otro lado, se ha exigido la necesidad de convocar la Comisión Consultiva en materia de inspección de trabajo y Seguridad Social de Andalucía, y denunciar en su seno

el incremento del fraude y el uso abusivo de los contratos temporales tras la reforma laboral del año 2012.

En este periodo hemos proyectado, asimismo, la puesta en marcha de un programa de seguimiento de las denuncias a la inspección. Dicho programa se encuentra en su fase final. Queda establecer una metodología para su uso con el fin de que la organización pueda rentabilizar esta herramienta de trabajo sindical.

En cuanto a las externalizaciones, hemos visto que con la excusa de la crisis las empresas y los Gobiernos han emprendido un proceso de fragmentación de la producción y de externalización de los servicios. Sus objetivos: especular, devaluar el factor trabajo, individualizar las condiciones de trabajo, empeorar servicios y derechos, etcétera.

CCOO considera necesario combatir las prácticas especuladoras y demandamos como imprescindible regular y establecer criterios que sirvan para evitar las externalizaciones. En caso de aquellas que se han producido, reclamamos su reversión y mientras esto sucede hemos exigido que se den las garantías necesarias para la defensa y protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de los servicios externalizados, muy especialmente la subrogación, así como el mantenimiento y calidad del empleo y de los servicios que se prestan.

No olvidemos que la contratación pública administrativa es una actividad económica de relevancia (algunos ven en ella una forma de lucrarse a través de la privatización), que ofrece la posibilidad de llevar a cabo políticas transversales e incidir en la consecución de fines públicos de interés común, respetando siempre los principios generales que rigen en la contratación pública.

El objetivo de CCOO Andalucía seguirá siendo la demanda de unos servicios públicos con suficiente dotación presupuestaria y de calidad que revierta en el conjunto de la ciudadanía andaluza, ya que consideramos que son esenciales para el bienestar social.

Por ello, seguiremos defendiendo, igualmente, la recuperación y mejora de las condiciones laborales, sociales, económicas y de conciliación de empleadas y empleados del sector público andaluz, lo que implicará un progreso en la vida de nuestras ciudadanas y ciudadanos.

Es necesario que intensifiquemos una acción coordinada del conjunto de nuestra organización, además de fortalecernos, con estrategias comunes, para evitar que la Administración, como empleadora, siga cometiendo los errores pasados, demostrando nuestra fuerza ante ella.

Para ello será clave el desarrollo de las leyes actuales, así como la futura Ley de la Función Pública donde se deberán definir entre otras cuestiones las potestades administrativas.

De ese contexto sobre la realidad del empleo en Andalucía, podemos deducir que las condiciones con las que hemos afrontado la negociación colectiva no han sido las más favorables.

Aun así, se ha realizado un trabajo importante por el conjunto de las organizaciones para paliar los efectos más nocivos de la reforma laboral de 2012.

En la actualidad Andalucía cuenta con un total de 1.643 convenios que afectan a 1.565.412 trabajadoras y trabajadores de los que 210 son de sector y 1.433 de empresa.

Los de sector dan cobertura al 88,6% de trabajadores y trabajadoras y al 99% de las empresas, de ahí nuestra apuesta por la negociación sectorial, puesto que da mayor cobertura, homogenización y mejores condiciones de trabajo, además de evitar el *dumping* empresarial. Hay que tener en cuenta que prácticamente el 100% de estos convenios son firmados por CCOO y UGT, frente a los de empresa, donde se da una atomización de siglas por la parte social, firmados en muchos casos por sindicatos, comisiones *ad hoc* pro-empresa o puestos por ella, que vienen a devaluar las condiciones de trabajo.

No obstante, y a pesar de la intencionalidad de las reformas laborales, especialmente la del año 2012 del PP, respecto al debilitamiento de la negociación colectiva, devaluación e individualización de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, en Andalucía hemos sido capaces de mantener los convenios colectivos y por tanto preservar la herramienta principal, esto es, la negociación colectiva.

En Andalucía no se ha perdido ningún convenio sectorial importante, sólo decayó el Convenio del Metal en Granada vía judicial, pero se consiguió rescatar y firmar en 2014, así como el del Mármol de Almería, decaído judicialmente e integrado en el de Construcción. Salvo esos, el resto se han mantenido. Este hecho ha sido posible gracias a la acción sindical de muchos compañeros y compañeras, y del papel jugado por nuestros mediadores en el SERCLA

Especialmente críticos queremos ser ante la amenaza constante de pretender incumplir lo pactado por parte de determinada patronal, a través de las distintas figuras de descuelgues, inaplicaciones de convenios, modificación sustancial de condiciones de trabajo, o directamente a través de la firma de convenios de empresa, de dudosa legalidad, suscritos por sindicatos de “empresa” o comisiones *ad hoc* ilegales.

Durante el 2016 ha habido un incremento de 97 nuevos convenios de empresa, dato que confirma el aumento de este tipo de convenios, favorecidos por la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresas, como consecuencia de la reforma laboral. Su firma, supone la devaluación de condiciones de trabajo, especialmente en lo referente a salarios, jornadas y movilidad.

Mención expresa merecen las empresas multiservicios cuyo fin es devaluar, rebajar e incumplir las condiciones laborales pactadas en los convenios sectoriales. Todo ello como consecuencia de las externalizaciones de servicios, tanto en el marco público (privatización) como en el privado, que está provocando la desregulación de las condiciones de trabajo.

Respecto a los descuelgues de convenios, hay que decir que los datos oficiales solo refieren una mínima parte de la realidad, puesto que únicamente es obligatorio depositar determinadas figuras de descuelgues, no así las modificaciones de condiciones de trabajo. Habría que conocer los descuelgues no registrados y las modificaciones de condiciones de trabajo realizadas que, junto al fraude en la contratación, nos daría el verdadero impacto de la reforma laboral respecto al empleo y sus condiciones, sobre todo en materia salarial y de jornadas.

En el período 2012/2016 se han tramitado en Andalucía un total de 2.458 expedientes de inaplicación o descuelgues de convenios colectivos, afectando a un colectivo de 38.695 trabajadores y trabajadoras, siendo 2013 el año de mayor volumen de inaplicaciones con un total de 699 expedientes que afectaron a 12.900 personas trabajadoras.

Especialmente destacable es que el 88,7% de las firmas de las inaplicaciones, se han llevado a cabo con comisiones de trabajadores *ad hoc* al margen de la Representación Legal de los mismos o de los sindicatos firmantes de convenios.

Desde CCOO hemos estado trabajando en distintas líneas de actuación para revertir esta situación, a través de las denuncias presentadas ante la inspección de trabajo, ante la Autoridad Laboral o directamente por vía judicial, donde se nos va dando la razón, incluso anulando descuelgues y convenios de empresa.

Muy significativa ha sido la actuación, llevada a cabo en los descuelgues de farmacia, donde tras cursar una doble denuncia ante la Autoridad Laboral y la inspección de trabajo, destapamos el gran fraude que sospechamos se venía realizando a través de esos supuestos descuelgues con "comisiones *ad hoc*". En este caso todos (97), habían sido firmados el mismo día a la misma hora y en localidades distintas y por la misma persona en representación de la "empresa".

En cuanto a la evolución de los incrementos salariales pactados en convenio colectivo durante el período 2012-2016 (de sector y de empresa), se ha caracterizado por una continua merma salarial. En el año 2012, dicho incremento se situó en el 1,35%, procediéndose a partir de 2013, como consecuencia de la reforma laboral, a una progresiva disminución en los porcentajes de revisión salarial pactados en convenios, de manera que ese año dicho porcentaje se situó en el 0,51%, y se inició una leve recuperación a lo largo de los años 2014 y 2016, hasta situarse en el 0,97% de incremento en 2016.

A pesar de esa bajada salarial pactada en los convenios, la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras no ha venido de la mano de los convenios sectoriales, que se han situado incluso por encima del IPC (período de deflación), sino por la devaluación salarial establecida en los convenios de empresa, descuelgues y abusos o fraude en la contratación.

Cabe destacar igualmente la pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos, con una merma del 5% del salario, paga extra en 2012, congelación salarial hasta 2015 y otros complementos, por no hablar de la pérdida de empleo y aumento alarmante de la temporalidad, al haberse congelado las ofertas de empleo público y no cubrirse ni siquiera la tasa de reposición en este período.

En el apartado de los Expedientes de Regulación de Empleo, este mandato un total de 89.247 trabajadores y trabajadoras se han visto afectados por algún tipo de Expediente de Regulación, siendo las provincias de Córdoba con 1.267 trabajadores y trabajadoras, Málaga con 1.383 y Sevilla con 1.727 las más afectadas por este tipo de medidas de reestructuración empresarial durante 2016.

Si bien en el conjunto del Estado los trabajadores y trabajadoras afectados descendieron un 15,9%, en Andalucía, se ha producido un incremento del 10,6% en 2016. De ellos, un 4,4% se vieron afectados por expedientes de despidos colectivos, y un 41,6% por suspensión. Por el contrario, los de reducción de jornada descendieron en un 41,3%.

Por sectores de actividad, los incrementos más importantes en cuanto al número de trabajadores afectados se han producido en el transporte, industrias extractivas, almacenamiento, Administración pública y defensa, así como en el sector de suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado. Los descensos más importantes se han generado en la industria manufacturera, el comercial al por mayor y por menor, automoción, hostelería y actividades financieras y de seguros.

En cualquier caso, en CCOO hemos perfeccionado el sistema de información de negociación colectiva puesto en marcha en el anterior mandato, donde mensualmente se da traslado al conjunto de la organización (Federaciones y Uniones) del balance de situación de la negociación colectiva en Andalucía. Entre otros aspectos dicho balance recoge el estado de los convenios colectivos, sectoriales y de empresas, convenios vigentes y convenios pendientes de negociación, situación en materia de ultraactividad de los mismos, del desarrollo de la negociación, número de empresas y personas trabajadoras afectadas, así como información, sobre incremento salarial pactado, descuelgues de convenios (destacando porcentaje firmado con comisiones ad hoc), firma de convenios de empresas e informe sobre situación del SERCLA, expedientes que han tenido entrada en el sistema, tanto colectivos como individuales, y resolución de los mismos, con desglose de materias, provincias, promotores, etc.



Esta información mensual nos ha permitido tener una visión lo más real posible del estado de la negociación colectiva en cada uno de los sectores productivos y provincias, de tal manera que nos ha facilitado no solo conocer, sino poder incidir de forma más fehaciente, tanto en el desarrollo de la negociación, como en el desbloqueo de la misma o la intervención en la resolución de los conflictos vía SERCLA.

En paralelo a la actuación periódica de elaboración de informes de situación de la negociación colectiva, se ha trabajado en el plano externo o institucional, a través de nuestra participación en el CARL y SERCLA, o directamente con las instituciones, Autoridad Laboral, distintas consejerías o inspección de trabajo; y en el interno del sindicato, cooperando y colaborando, con las distintas organizaciones, territoriales o de rama.

En este período se han puesto en marcha las comisiones provinciales, en el ámbito del CARL, para análisis de la situación de negociación colectiva y SERCLA, con la participación de las Uniones Provinciales, al igual que se viene realizando en la Permanente. Además, se han suscrito una serie de acuerdos, entre los que cabe resaltar el alcanzado en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para la resolución de discrepancias en materia de inaplicación de convenios colectivos del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Recordemos que, en 2012, el CARL asume las competencias en materia de arbitraje.

Respecto al SERCLA, destacar por un lado la ampliación de competencias y reuniones periódicas de su comisión de seguimiento. Resaltar asimismo que en este período se ha firmado un nuevo acuerdo, en enero del 2015, donde reforzamos nuestro compromiso con la resolución autónoma de los conflictos laborales a través de este órgano, unificamos en un solo acuerdo los conflictos colectivos e individuales y adaptamos el sistema a los cambios producidos en la normativa laboral. Este acuerdo y su desarrollo reglamentario, ha tenido también una serie de problemas, tanto por mantener el modelo, especialmente en los conflictos colectivos, como por excluir materias no propias del sistema, como conflictos en materia electoral o intrasindicales, de ahí que no se haya cerrado definitivamente hasta primeros de 2017.

En cuanto al número de conflictos colectivos registrados ante el SERCLA, solo en 2016, han sido 820 solicitudes que han afectado a 20.753 empresas y 529.028 trabajadores y trabajadoras. En ese año ha crecido el número de conflictos respecto al año anterior, así como el nivel de acuerdos de los mismos. Destacan, sin duda, los casi 2 millones (1.970.232) de horas ahorradas en los conflictos previos a huelgas.

El nivel de acuerdos con carácter general se ha situado en torno al 41%, siendo muy superior tanto en los previos a huelga donde se ha alcanzado el 52%, evitándose 75 huelgas, y más del 62% en conflictos de intereses por bloqueo de la negociación colectiva.

Dicho lo anterior, resulta innegable el papel que desarrolla en la negociación colectiva el SERCLA y nuestra apuesta por el sistema. Prueba de ello es que

CCOO hemos sido la organización que más conflictos ha interpuesto por esta vía, tanto colectivos como individuales, nuestra participación a través de los conflictos desde la Representación Legal de los Trabajadores o conjuntamente de manera voluntaria con las empresas.

También mencionar nuestro papel institucional en el CARL, con participación anual en jornadas, seminarios, o encuentros, que organiza el Consejo en colaboración con universidades u otras organizaciones como el Colegio de Graduados Sociales, la inspección, etcétera, así como nuestra participación activa en el Encuentro Anual de Personas Mediadoras, o actividades formativas de las mismas, entre otras.

La incorporación de cláusulas de subrogación de trabajadores y trabajadoras en el contenido de los convenios colectivos constituye una garantía para la salvaguarda de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras afectados por cambios de titularidad de las empresas donde prestan servicios; sin embargo, y a pesar de ello, el porcentaje de convenios colectivos de carácter sectorial que contemplan este tipo de cláusulas es escaso, ya que tan solo el 24% de los convenios sectoriales en Andalucía lo incluyen.

En cuanto a las cláusulas de formación y aprendizaje, este tipo de cláusulas suponen un refuerzo importante para determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras que por edad necesitan de un período formativo y de aprendizaje laboral, que les habilite para el desarrollo profesional. La presencia de este tipo de cláusulas se eleva al 42 % en los convenios colectivos sectoriales en Andalucía.

Respecto a la Responsabilidad Social Empresarial, hemos mantenido nuestra participación activa como miembro en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), aunque hay que decir que pocos avances se han realizado, especialmente por los intentos reiterados de parálisis en todo lo concerniente a mejora e impulso de la RSE, por parte del propio Ministerio, con el apoyo de la mayoría de grupos de interés que componen el Consejo.

En Andalucía la situación es aún peor. La competencia de impulsar la RSE radica en la Dirección General de Relaciones Laborales, hecho que ha impedido el desarrollo, tanto de lo recogido en el VII Acuerdo de Concertación Social, -que contemplaba la creación de un Consejo de Responsabilidad en Andalucía-, como iniciar políticas dirigidas a impulsar la RSE. Lo poco que se ha hecho ha sido en dirección contraria a nuestras propuestas, mero marketing, tímido impulso edulcorado de premiar a alguna empresa respecto a su colaboración con políticas de igualdad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, hecho que ni siquiera es cierto pues solo es dar cumplimiento a la legislación vigente y, en consecuencia, no ha contado con el concierto de nuestra organización.

Las posibles “justificaciones” de esta inacción por parte de la Dirección General, a pesar de las exigencias de CCOO (sin el apoyo de UGT y CEA), han sido la falta de personal, dedicación casi en un 80% del mismo al desarrollo del decreto sobre ayudas sociolaborales, y cambio de hasta cuatro

directores generales en este mismo período, que ha ralentizado y dificultado aún más el desarrollo de políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Otro de los sectores más duramente golpeados por las decisiones políticas sobre la gestión de la crisis económica ha sido el de las mujeres, no solo en lo que a sus derechos laborales se refiere, sino también a sus libertades y derechos sociales; siendo además raquímicamente recompensadas por el escaso crecimiento económico que se está produciendo.

A lo largo de este mandato, hemos denunciado en el entorno de cada 8 de marzo, cuál es la situación laboral de las trabajadoras andaluzas, una situación que ha sufrido pocas variaciones en los últimos cuatro años. Hemos pasado de tener una tasa de paro femenina del 38% al 32%; de 275.000 mujeres que llevaban más de dos años en paro en 2013 a 247.200. De hecho, ahora casi la mitad son paradas de muy larga duración porque llevan más de 4 años en esta situación; ha aumentado la temporalidad de un 32% a un 35%; y la contratación a tiempo parcial ha pasado de un 39'4 a un 43'5%. Ejemplos más que evidentes del daño que la reforma laboral ha hecho en las trabajadoras.

Quizás el único dato positivo ha sido que en 4 años 100.000 andaluzas han encontrado un empleo, pero ese positivismo desaparece si comprobamos que en el mismo tiempo la cifra de los hombres que han encontrado un empleo se duplica, cuando comprobamos que la tasa de contratación a tiempo parcial es tres veces superior para las mujeres, cuando solo existe un 13% de presencia de mujeres en los sectores "masculinizados", o cuando la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad o simplemente en trabajos cualificados no se equipara a la igualdad, generándose una brecha salarial que hace que las andaluzas cobren 6.000 euros menos al año, y que la mitad de las mujeres no llegue a cobrar el SMI.

Por eso, la lucha contra la brecha salarial se sitúa como un objetivo sindical clave, no solo de denuncia sino también de trabajo en la negociación colectiva no discriminatoria. Da igual que lo queramos situar el 22 de febrero o el 4 de noviembre, la realidad es que las andaluzas trabajan más de 50 días gratis al año.

Mantenemos por tanto un modelo de mercado laboral que sigue repitiendo sus mismos errores, aunque apoyado sin duda por la reforma laboral de 2012. Y es que a pesar de los avances que poco a poco íbamos alcanzando y fortaleciendo gracias entre otras a la Ley de Igualdad, 10 años después de su entrada en vigor, observamos que la igualdad formal no es igualdad real, que sigue siendo una tentativa por culpa de una visión empresarial cortoplacista y de la pervivencia de un modelo cultural e ideológico que desprecia a la mitad de la sociedad, aprovechando la crisis económica para dar el mayor hachazo a las políticas de igualdad a golpe de recortes presupuestarios. Hemos visto debilitarse así la dependencia, la educación, la sanidad o el empleo público. Y estos son algunos ejemplos.

No solo en España sino también en Andalucía, donde los recortes también han hecho mella en las políticas de igualdad, a pesar de ser el baluarte del

Gobierno socialista. Y lo hemos comprobado con un recorte también de los presupuestos que ha afectado de forma brusca a las trabajadoras andaluzas al dar por finalizado el Servicio de Defensa Legal, una apuesta que había permitido que desde 1997, más de 2.000 mujeres tuvieran asesoramiento y asistencia legal gratuita frente a las discriminaciones laborales por razón de sexo. Una apuesta que, sin duda, el sindicato no puede abandonar ni en lo público ni en lo privado, denunciando el aumento de las situaciones de discriminación que están sufriendo las trabajadoras y que por miedo y por falta de posibilidades económicas no se atreven a denunciar, haciendo más necesaria que nunca nuestra acción sindical.

Andalucía necesita de empresas responsables que vean como un beneficio contar con más trabajadoras, sea cual sea el sector al que pertenezcan, apostando por su presencia en puestos de dirección; y mientras la conciliación y la corresponsabilidad se hacen un hueco en la agenda política estatal, es indispensable que en nuestra comunidad se aprovechen las modificaciones previstas en las normas básicas en igualdad para corregir aquellas cuestiones que hacen mejor el día a día de los trabajadores y las trabajadoras. Entre ellas, sancionar a las empresas obligadas que no cuenten con planes de igualdad ya que no todas lo han cumplido, incorporar la obligatoriedad de las medidas de igualdad en las PYMES andaluzas, pues representan más del 90% de nuestro tejido productivo, proteger a las mujeres víctimas de violencia de género en las empresas para hacerlas menos vulnerables; o, por supuesto, trabajar los agentes sociales y económicos en un plan para frenar la brecha salarial.

Quizás el recorte de mayor gravedad ha sido en prevención y protección en violencia de género. Cifras terroríficas para una sociedad democrática que se precie de serlo: 887 mujeres asesinadas en España desde 2003, 17 en lo que llevamos de 2017, 174 de ellas andaluzas. Y aquí la sociedad, y en especial las mujeres, han dado un ejemplo de rebelión, frenando ataques como el de la Ley del Aborto que llevó a dimitir al Ministro Gallardón, saliendo a la calle en fechas clave como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, o con la acción permanente contra el cruento aumento de los asesinatos machistas que llevó a España a la gran Marcha del 7N cuya sacudida ha dado lugar a que se debata sobre un Pacto de Estado para la erradicación de la violencia de género, cuyos primeros pasos escritos se han dado desde Andalucía con la participación de los agentes sociales, instituciones y asociaciones de mujeres.

Nosotros tenemos, eso sí, que seguir recordando que el movimiento sindical y el movimiento feminista siempre han estado unidos en CCOO, que nuestras siglas son ejemplo no solo de defensa de los derechos de la clase sino también de los derechos de género, y así lo hemos recordado en las intervenciones que durante estos cuatro años hemos tenido en jornadas organizadas por distintas asociaciones de mujeres. Por eso es fundamental mantener nuestra presencia como hemos hecho en este periodo en el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género, en la Comisión de Seguimiento de Andalucía de Coordinación y Seguimiento de Acciones para la Erradicación de la Violencia de Género, en el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, y demandar nuestra presencia en el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Esto requiere que sigamos haciendo un esfuerzo presencial en las distintas plataformas, una

presencia que es fuerte y reconocida, para forzar que la Administración se implique en nuestra incorporación.

Nunca puede perderse la importancia de la esfera laboral, nunca puede perderse de vista que las mujeres necesitan que sus derechos laborales y sus derechos como ciudadanas estén presentes en todos los espacios institucionales y en los espacios docentes, pues así nos lo piden las trabajadoras cuando demuestran con su afiliación su confianza en CCOO.

Y es que, si de algo tiene que sentirse orgullosa esta organización y todas y cada una de las personas que la componemos, es de saber que somos la organización que más mujeres aglutina, y que fruto de ello empieza a notarse un cambio, fruto sin duda del trabajo duro de muchas de ellas que, desde sus distintas responsabilidades, combaten cada día no solo por defender los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas, sino por afrontar nuevos retos sindicales, dejando claro que la igualdad es un derecho que se debe conquistar día a día.

Por otra parte, la formación y el asesoramiento a delegados y delegadas en planes de igualdad, la formación en género y en lenguaje inclusivo, la sensibilización en términos de empoderamiento de la mujer, y el trabajo junto a todas las organizaciones territoriales y de rama en Andalucía, se han convertido en un elemento clave que nos está permitiendo contar, entre otros, con un instrumento esencial para nuestra acción sindical como es el mapa de los planes de igualdad en Andalucía.

Mención especial merece el trabajo por incorporar la perspectiva de género en la salud laboral en una visión más amplia que los riesgos derivados por la maternidad -embarazo o lactancia-, por incorporar los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, o la inclusión de cláusulas en la negociación colectiva para mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género. Siendo además conscientes de que uno de los elementos clave para la consecución de la igualdad real es el trabajo en conciliación y en corresponsabilidad que va a dar nuevos pasos en Andalucía en el próximo año.

La reforma laboral y la destrucción de empleo y de condiciones laborales que conllevó, también ha supuesto un varapalo a una negociación colectiva en la que estábamos empezando a incorporar con mayor claridad la negociación colectiva no discriminatoria; sin embargo, el bloqueo de la misma se ha hecho notar especialmente en las cláusulas de igualdad, que han sido las primeras en caer. Nuestro esfuerzo aquí debe ser mayor, debemos aumentar los porcentajes de convenios colectivos con cláusulas de igualdad, así como la presencia de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios.

A nivel interno, tras este periodo congresual el cambio es palpable en CCOO, donde las mujeres han empezado a ocupar la primera línea de la dirección del sindicato con una presencia importante no sólo en las ejecutivas sino en las secretarías generales.

Y sin duda, esta realidad es fruto de la labor de muchas mujeres que han formado o forman parte de CCOO Andalucía, entre ellas Antonia Martos Jiménez, secretaria de la Mujer hasta 2014, que durante años trabajó para que la transversalidad de género impregnase todas las políticas del sindicato y reivindicó en el interno la ocupación de espacios de gobierno por las mujeres.

Por otra parte, hemos de referirnos al colectivo LGTBI. CCOO, debe reiterar con su acción sindical su compromiso y lucha para que la diversidad sexual y la identidad de género sean un hecho visible y respetado en todos los ámbitos. En el empleo, la discriminación que sufre el colectivo LGTB obstaculiza su desarrollo profesional y personal, en muchas ocasiones abandonan su puesto de trabajo o sufren despidos a todas luces discriminatorios. Discriminaciones y situaciones de violencia que provienen de los prejuicios, estereotipos e imposiciones de una ideología patriarcal que marca la educación de niñas y niños desde etapas tempranas.

Así, hemos venido trabajando en la estela confederal en este tiempo promoviendo la sensibilización no sólo en la sociedad, sino en el interno de nuestra organización a través de jornadas y de campañas, pero debemos dar un paso más. Es esencial que este colectivo comience a ser una prioridad en el ámbito de la negociación colectiva por sus propias particularidades: la conciliación de la vida familiar y laboral, el disfrute de permisos, el respeto e inclusión de las personas trans, el acoso laboral o los despidos, son materias propias de la acción sindical que deben recogerse en la negociación para garantizar los derechos de las personas LGTB. Para ello, sin duda, debemos potenciar su participación en la confección de las plataformas de convenios, en la negociación y en la vida sindical, para que vean en nuestra organización un referente en la lucha por sus derechos.

Los cambios normativos producidos por el Gobierno estatal durante estos años han tenido igualmente efectos muy importantes en la salud de las personas trabajadoras. Como máximo exponente situamos la reforma laboral, que ha supuesto por un lado una enorme intensificación del trabajo y, por otro, la instauración del miedo, creando una enorme inseguridad en el empleo, y estableciendo la baja médica como causa de despido objetivo aún cuando está justificada.

Asimismo, los cambios expés en la ‘Ley de Prevención de Riesgos Laborales’ han supuesto la relajación y el deterioro de la prevención en las empresas, especialmente en las PYMES; o la nueva ‘Ley de Mutuas’, y su intento de criminalizar a las personas por encontrarse enfermas e incrementar el control de las mutuas y empresas sobre las personas trabajadoras tanto en los procesos de enfermedad profesional como común.

Todas estas modificaciones han producido una degradación de las condiciones laborales muy preocupante, lo que unido al abandono de la inversión en prevención por parte de las empresas durante la crisis, y el poco control y vigilancia de los incumplimientos, ha provocado un cambio de tendencia en la siniestralidad en España, y especialmente en Andalucía desde finales de 2012, acabando con la reducción constante que se venía produciendo desde el año

2000, fruto de la aplicación normativa de la Ley de Prevención, y de los esfuerzos sindicales por hacerla cumplir en los centros de trabajo.

En este periodo han muerto en Andalucía 368 personas trabajadoras, se han producido más de 5.500 accidentes graves y más de 405.000 leves, cifras merecedoras de titularse “masacre laboral”. En cambio, no han recibido la suficiente atención y control por parte de administraciones, empresas y medios de comunicación.

A pesar de este cambio de tendencia, seguimos pensando que la ‘Ley de Prevención’, que acaba de cumplir 20 años de vigencia, es el marco adecuado de protección para las personas trabajadoras. La problemática radica en el poco cumplimiento real y efectivo que se le da en las empresas, más preocupadas por hacer una “prevención de papel”, por tener la documentación en regla, que por eliminar los riesgos y solucionar los problemas de salud de las personas trabajadoras.

La degradación de condiciones laborales que se ha producido en nuestra comunidad, también ha tenido reflejo en las estadísticas de siniestralidad con una temporalidad y rotación laboral que asusta.

Y esto al final se traduce en que, en el año 2016, el 50% de las personas trabajadoras fallecidas no llegaban ni al año de contrato, el 24% ni siquiera al mes de antigüedad en su puesto, y para 7 trabajadores era su primer día de trabajo.

El año 2016 también ha sido un año histórico en accidentes mortales por infartos y derrames, en concreto, el 32% del total. Estos accidentes tenemos que pelearlos en la mayoría de los casos en los tribunales para que se consideren laborales, ya que tanto Administración como patronal se empeñan en ocultar que derivan de unas malas condiciones de trabajo, por lo que así nunca se investigan sus causas, ni se realizan cambios en la organización del trabajo o en la vigilancia de la salud en las empresas. Además, es creciente la presión por sacarlos de las estadísticas de siniestralidad.

Hemos defendido firmemente que el aumento de ritmo, el alargamiento sistemático de jornadas, las altas exigencias psicológicas y físicas, y las dificultades para conciliar vida personal y laboral, están suponiendo un cóctel brutal para las personas trabajadoras en términos de pérdida de salud. Esta prevalencia de los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo, es una cuestión que ya hasta los organismos internacionales, europeos y nacionales de mayor prestigio reconocen en sus informes y estadísticas como el principal problema de salud laboral, superando a los históricos problemas musculoesqueléticos.

El Gobierno andaluz tampoco ha estado a la altura de las necesidades de la clase trabajadora en esta materia, y en lugar de priorizar la inversión pública, el asesoramiento a través de su personal técnico habilitado y de los órganos de participación tripartitos de la comunidad en prevención, ha optado por aniquilar el presupuesto de años anteriores, rebajando igualmente su acción y

discurso en este campo, aludiendo incluso en algunas ocasiones a la “inevitable” siniestralidad asociada al incremento de actividad laboral. Contra ese discurso, el sindicato ha rebatido en todos los ámbitos posibles que nunca se debe renunciar a la creación de empleo de calidad, y que la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras resulta una parte fundamental de este.

En combatir y denunciar públicamente estas cuestiones se ha empleado a fondo el sindicato en estos años, y en parte, fruto de nuestra acción, parece que en el último año el Gobierno andaluz está protagonizando un cambio de actitud que se vislumbra en la puesta en marcha del “Plan de Choque contra la siniestralidad en Andalucía”, reivindicado durante meses por CCOO; en la negociación de la nueva “Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022”, o en el impulso de la actividad del “Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales”.

Igualmente, en este periodo hemos intensificado nuestra acción en el seno del “Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales”, ya que su situación resulta especialmente preocupante debido a que año tras año la ejecución de su presupuesto no alcanza ni el 30% por falta de voluntad política. Es urgente que el Instituto se refuerce y sea el principal referente en la materia en nuestra comunidad, por lo que la Administración debe dotarlo de medios humanos suficientes para ejecutar su presupuesto íntegramente, además de dar explicaciones públicas de en qué ha gastado esos 28 millones de euros no ejecutados hasta ahora.

La lucha contra la accidentabilidad ha sido, asimismo, una pieza de primer orden en nuestra actividad sindical, defendiendo por un lado el derecho a un trabajo decente y de calidad, y por otro exigiendo que ningún trabajador o trabajadora se deje la salud o la vida simplemente por intentar ganársela. Contra la accidentabilidad se ha mantenido una línea pública constante de denuncia destacando la inmediatez de nuestra repulsa ante cualquier accidente mediante concentraciones por muertes de trabajadores, concentraciones el 28 de abril de forma coordinada y conjunta en todas las capitales andaluzas, emisión constante de notas de prensa y elaboración de informes de siniestralidad para mostrar una parte, al menos, de la preocupante situación que se está dando en los centros de trabajo.

Las enfermedades laborales, segunda pata de la siniestralidad, han sido otro caballo de batalla constante durante estos cuatro años. De hecho, se viene declarando un número irrisorio de enfermedades profesionales en Andalucía, 714 en 2012, 852 en el año 2016, cifra similar a lo que declaran comunidades autónomas que equivalen a una provincia andaluza. Dato significativo es que Andalucía se sitúe año tras año, en los últimos lugares entre las comunidades autónomas en relación a la declaración de enfermedades profesionales, o que hayan aumentado considerablemente las enfermedades sin baja o las declaraciones de enfermedades en las mujeres; sin duda, esto es algo ligado a la precarización de sus condiciones laborales.



Por ello desde CCOO hemos sido insistentes en denunciar a todos los niveles el grave ocultamiento e infradeclaración de enfermedades profesionales que venimos sufriendo en Andalucía históricamente.

Esta afirmación se sustenta en dos informes realizados por nuestro sindicato en el año 2013 y 2015 sobre el “Impacto de las Enfermedades Laborales en Andalucía” que arrojaban como principales conclusiones que el 96% de las enfermedades laborales en nuestra comunidad, eran desviadas sistemáticamente por las empresas y sus mutuas al sistema público de salud, lo que supone un coste para la sanidad andaluza de más de 500 millones de euros, que asumimos los andaluces cuando son un coste empresarial.

Estas situaciones han hecho que los problemas en el ámbito laboral y, por tanto, las consultas recibidas en el sindicato sobre materias relacionadas con las mutuas, hayan crecido a lo largo de estos años, y que consecuentemente una parte importante de nuestras visitas a las empresas se hayan dedicado a tratar estas cuestiones. También se han organizado seminarios y jornadas todos los años sobre las reformas y actuaciones en relación a las mutuas a los que han acudido más de un millar de delegados y delegadas. Igualmente se puso en marcha una campaña de sensibilización “12 meses, 12 enfermedades laborales. Ponle cara a la enfermedad”, y se ha creado la página web “[tusaludnoestaennómina.com](http://tusaludnoestaennómina.com)”, que sigue en funcionamiento y alberga toda la información elaborada y distribuida por el sindicato sobre este asunto.

Otro de los temas prioritarios desarrollados desde la organización, ha sido el impulso de la inclusión de la perspectiva de género en nuestra acción sindical en materia de salud laboral, porque al igual que en otros ámbitos, la igualdad real no ha llegado a la prevención de riesgos laborales en Andalucía. Hemos denunciado intensamente en este periodo que la segregación laboral y precariedad que sufren las mujeres, las relega a puestos considerados “más ligeros, menores” desde el punto de vista preventivo. Esto hace que toda la atención mediática, los esfuerzos y recursos públicos y las medidas preventivas en la empresa, se destinen a prevenir los riesgos a los que están expuestos los hombres, mientras que las mujeres quedan relegadas a un segundo plano.

Por ello hemos intensificado la labor de concienciación de la sociedad y de acción sindical en la empresa realizando multitud de actividades de denuncia e informativas, entre ellas la elaboración de trípticos, seminarios para abordar aquellos sectores con más precariedad para la mujer como el de la dependencia con asistencia de más de 150 delegados y delegadas, jornadas provinciales sobre salud laboral y género, o más de 130 visitas de asesoramiento especializado a las empresas.

Igualmente, durante estos años, el sindicato ha realizado un esfuerzo adicional en materia de seguridad y salud laboral, para mejorar la eficiencia y eficacia de los recursos disponibles en prevención, cumpliendo con el mandato de realizar un sindicalismo de proximidad y priorizando la atención directa en los centros de trabajo a nuestros delegados y delegadas de prevención. En ese camino se han realizado más de 17.000 visitas a las empresas, se han organizado numerosos encuentros a los que han asistido más de 3.000 sindicalistas para

abordar las dificultades y retos de la acción sindical en materia de salud laboral. Entre estos encuentros destaca la asamblea “20 años de la LPRL” celebrada en Córdoba, que reunió a más de 500 sindicalistas.

En el último periodo los esfuerzos también han ido dirigidos a pasar de la acción puntual en las empresas a realizar acciones de mayor cobertura, trasladando contenidos de calidad en materia de salud laboral a la negociación colectiva, y realizando un trabajo dirigido en nuestras plataformas reivindicativas y de negociación. Realizamos un estudio de contenidos de convenios colectivos en materia de salud laboral, que arroja conclusiones que invitan a mejorar mucho los contenidos que negociamos, cuestión que deberá afrontar conjuntamente la organización en el próximo periodo.

Por otra parte, se han realizado numerosas intervenciones públicas, con el objetivo de colocar en el centro de la atención mediática el empeoramiento de la salud de las personas trabajadoras que se ha producido en este periodo. Con ese mismo objetivo, se han explorado nuevas formas de situar la salud laboral en el centro de la atención mediática con la emisión de un programa de asesoramiento en Cadena Ser, en horario de máxima audiencia, que nos ha permitido llegar a un volumen total de audiencia de un millón y medio de personas solo en el año 2016, a lo que hay que añadir la posterior difusión que se le ha dado al resto de España, fundamentalmente a través de la web general de CCOO, de la de tusalunoestaennomina, de nuestro canal de YouTube y de nuestras redes sociales.

Sin duda, todo este trabajo ha sido posible por los esfuerzos de coordinación e implicación y trabajo desarrollado durante estos años por cada una de las FFRR y UUPP, convirtiendo esta materia en una prioridad de nuestro discurso sindical, ante la gran problemática que se da en las empresas.

En relación al proceso de concertación con los Gobiernos, cabe recordar que es el espacio donde el sindicato, a través de la negociación, incide en el reparto de la riqueza en la sociedad. En Andalucía hemos tenido una larga trayectoria de acuerdos en esta materia que nos ha permitido tener la capacidad de influir y condicionar políticas en favor de la mejora de las condiciones de vida y trabajo de millones de andaluces y andaluzas.

Eso a pesar de que la derecha política y mediática ha tenido una permanente ofensiva contra la participación sindical en cualquier espacio de participación institucional, con el único objetivo de intentar debilitar al movimiento sindical e impedir que pudiéramos incidir en un reparto de la riqueza más justo y equitativo.

El VII Acuerdo de Concertación Social tuvo vigencia hasta el año 2013, y desde CCOO hemos denunciado los múltiples incumplimientos por parte del Gobierno andaluz de sus contenidos, que se ha escudado en la situación socioeconómica y en las políticas impuestas por la UE y por el Gobierno de España para, además de incumplir lo pactado, evitar un balance final del acuerdo que permitiera evaluar sus resultados.

A pesar de ello, desde el movimiento sindical hemos demandado insistentemente instrumentos de intervención en el diseño de las políticas públicas, especialmente en tiempos de crisis y en momentos de imposición unilateral de políticas de recortes y dañinas para los trabajadores y trabajadoras. Así, en marzo de 2013 se abrió una puerta con la firma del llamado 'Acuerdo por el Progreso Económico y Social de Andalucía', suscrito por la Administración pública andaluza y los agentes sociales y económicos más representativos, donde la lucha contra el paro en un momento de enorme destrucción de empleo, el reforzamiento del tejido productivo andaluz, la lucha contra la pobreza ante el paulatino empobrecimiento de las personas y, por tanto de necesidad de protección y servicios públicos, fueron su base de actuación fundamental.

Este acuerdo suscrito en medio de una presión mediática y política, permitió canalizar la participación sindical en la elaboración y configuración de la 'Agenda por el Empleo. Plan Económico de Andalucía 2014-2020', que se articula en torno al objetivo general de impulsar un modelo económico-productivo competitivo basado en la innovación, la sostenibilidad ambiental, y la cohesión e igualdad social. Es el instrumento que articula la política general de la Junta, y en él se fijan las líneas que desarrollarán los planes sectoriales y las estrategias del Gobierno andaluz, por cierto, aún sin revisar.

Precisamente ha sido en la puesta en marcha de estos planes sectoriales donde el Ejecutivo andaluz ha tenido un devenir desigual, obviando en algunos casos la participación de los interlocutores sociales.

Además, ante la demora y ralentización en el desarrollo de los acuerdos y los cambios de proceder introducidos por el Gobierno andaluz de una manera unilateral, CCOO Andalucía, junto a los demás agentes firmantes, presentamos públicamente en junio de 2014 una crítica declaración en la que se le emplazaba a clarificar cuanto antes su postura sobre el diálogo y la necesaria nueva concertación social.

La ausencia de respuesta evidencia que el Gobierno andaluz no ha querido comprometerse con el movimiento sindical y, especialmente con CCOO, y sigue la línea unilateral de los Gobiernos neoliberales, que lo ha llevado al más rotundo fracaso perjudicando sin duda los intereses de los andaluces y andaluzas.

No obstante, pese a la inactividad de los últimos años del Gobierno andaluz, la denuncia y la reclamación de CCOO para llevar las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras al diseño de las políticas públicas, ha permitido abrir espacios en determinadas materias, tales como los proyectos presentados al Gobierno central para su inclusión en los proyectos de inversión en infraestructuras en el llamado 'Plan Juncker', pero también en la garantía juvenil, en las Políticas Activas de Empleo o en las inversiones en infraestructuras para nuestra comunidad y en especial dentro de la 'Agenda 2020'.

Ejemplo de ello es la planificación industrial, a través de la 'Estrategia Industrial de Andalucía', encajada en dicha Agenda y refrendada con la firma del 'Pacto por la Industria' a finales de enero de 2017, entre sindicatos, patronal y Gobierno andaluz. Su objetivo, actuar sobre un ámbito sectorial limitado a la industria manufacturera y los servicios avanzados vinculados a los procesos y productos industriales, a fin de alcanzar un mayor grado de industrialización de Andalucía y aumentar el empleo, mejorar la innovación e internacionalización de las empresas, e incrementar el capital relacionado con el ecosistema industrial.

Para dar concreción y poder evaluar el alcance de este Plan, hemos situado parámetros e indicadores que lo permitan, entre los que se marcan objetivos como: aumentar el V.A.B. de Andalucía hasta el 18% (ahora en el 14'8%); subir un 20% el número de empresas manufactureras y de servicios industriales, entre 10 y 50 trabajadores (de 3.311 a 4.140); incrementar el número de empleos en la industria manufacturera y los servicios avanzados, situándolo en niveles anteriores a la crisis (de 442.100 a 534.000); reducir en un 10% la tasa de temporalidad del sector industrial; disminuir la tasa de accidentabilidad grave y mortal en la industria en un 30%; elevar en un 20% la intensidad de la innovación de las empresas innovadoras; duplicar el número de empresas manufactureras del sector (alcanzar las 700); aumentar un 20% el número de empresas explotadoras; o incrementar un 20% el número de mujeres en puestos directivos en estas empresas.

Un Pacto que pivota sobre la constante idea de hacer todo lo posible por reorientar nuestro modelo productivo para dar solidez al crecimiento económico y crear empleo de calidad, y para cuyo desarrollo el Gobierno ha comprometido 8.000 millones de euros.

La estrategia minera ha sido otro de los planes que se han negociado con el Gobierno andaluz, con el objetivo de poner en valor la minería y aprovechar la potencialidad que nos dan los recursos naturales para generar riqueza y empleo de calidad. Este sector supone el 9'20% del V.A.B. industrial y, por tanto, es de gran importancia para nuestra tierra.

De igual manera esta estrategia viene a dar respuesta a la planificación del sector y aplicar medidas realistas sobre el mismo, para hacerlas compatibles con la planificación económica, medioambiental y territorial de Andalucía.

Otro de los acuerdos a destacar en la 'Agenda 2020' es el 'Plan Energético de Andalucía', que supone la continuidad de una planificación energética andaluza estable y coherente en el tiempo, que se comprometa con el crecimiento sostenible, teniendo las ventajas, oportunidad y los importantes recursos naturales y renovables de nuestra comunidad. Su finalidad es alcanzar un sistema energético suficientemente bajo en carbono, inteligente y de calidad en línea con la política energética europea.

Dicho Plan prioriza el uso de los recursos autóctonos sostenibles, así como los sistemas de autoconsumo para favorecer los sectores de las energías

renovables, el ahorro y la eficiencia energética con el fin de dinamizar la economía andaluza.

A la vez se garantiza la calidad del suministro energético y se actúa desde la demanda para convertir al ciudadano en protagonista de ese sistema, optimizando el consumo en las administraciones y abaratando el coste a familias y empresas.

También dentro de la 'Agenda 2020' hemos abordado la negociación y firma de la 'Alianza por el Turismo', donde se han integrado la 'Estrategia Integral Sostenible' y el 'Plan de Fomento de Turismo Sostenible del Litoral'. Se trata de definir estrategias y políticas para un modelo de desarrollo turístico sostenible, viable, equitativo, competitivo e igualitario, de manera que el tejido empresarial turístico genere empleo estable y de calidad fomentando el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Que impulse la complementariedad y generación de sinergias entre segmentos, la gestión integral de la calidad, la innovación y la participación colaborativa, al tiempo que favorezca la rehabilitación integral de los destinos maduros del litoral, e impulse la oferta de interior y los destinos sostenibles emergentes.

Planes para los que el Gobierno ha adquirido un compromiso de inversión de 420 millones de euros.

En otro orden de cosas y en relación con la Ley de Comercio y los decretos que desde esta se han promovido, señalar que la normativa nos permite mantener una participación activa en el Consejo Andaluz de Comercio, donde nuestro objetivo prioritario es que se mantenga el empleo en el sector, y la planificación y no proliferación de las grandes superficies comerciales.

De igual manera hemos acordado el 'Plan de Establecimientos Comerciales' y la activación del comercio ambulante de Andalucía.

De especial relevancia ha sido la participación en la Comisión de Horarios Comerciales, consiguiendo la regulación de la apertura en festivos más baja de todo el Estado, a pesar de la insistencia de la patronal para liberalizar los horarios comerciales, siendo nuestra apuesta la de revitalizar el comercio tradicional en los cascos históricos de las ciudades, denominados centros comerciales abiertos.

En materia medioambiental venimos asistiendo a un aumento de la preocupación social por estos temas en Andalucía en los últimos años que, sin embargo, no ha tenido una respuesta acorde por parte de la Administración andaluza. De hecho, se han manifestado retrocesos importantes en política de participación medioambiental respecto al periodo anterior. Ejemplo de ello son los diversos Consejos de participación como el de Medio Ambiente, Biodiversidad y Consejo del Agua, así como las Comisiones provinciales de Medio Ambiente y las Juntas Rectoras de los parques naturales, que han tenido un funcionamiento deficiente, tanto por las dificultades a la hora de mantener una cadencia regular y frecuente en su convocatoria, como por la ausencia de una participación real, centrándose su funcionamiento en el mero trámite

necesario para elaborar las normativas medioambientales del Gobierno estatal y andaluz. Precisamente esa inacción de la Administración andaluza debe ser combatida por CCOO con más ahínco en el próximo mandato.

Una excepción a lo anterior ha sido el nivel de actividad mantenido por los Consejos de participación de los parques nacionales de Doñana y Sierra Nevada, mediante los cuales hemos incidido en las políticas de conservación y el mantenimiento productivo y social de estos espacios protegidos. Igualmente, en este periodo hemos afrontado asuntos de importante calado para el futuro medioambiental, económico y social de Andalucía como son los problemas relacionados con la falta de agua en Doñana a través del 'Plan de Ordenación del regadío en la corona forestal', o el equilibrio necesario entre el desarrollo económico de las comarcas y la protección medioambiental del Guadalquivir.

En materia de aguas, el trabajo sindical ha sido particularmente complicado por la negativa de la Junta de Andalucía a poner en práctica políticas eficaces que hagan realidad el Derecho Humano al Agua, o que eviten la disparidad y los abusos en las tarifas de suministro domiciliario.

Pese a ello hemos fraguado una alianza de trabajo con otros movimientos como AEOPAS, FACUA, o Nueva Cultura del Agua, que ha servido para reclamar unas políticas públicas en las que el Derecho Humano al Agua (DHA) sea determinante.

Fruto de ese trabajo conjunto, varios ayuntamientos y sistemas de gestión del agua han asumido y regulado el acceso a este bien, minimizando la pobreza hídrica entre la ciudadanía más vulnerable.

Otra de las acciones en las que hemos trabajado ha sido en la exigencia de transparencia con los fondos públicos provenientes del cobro de canon del agua que, debiendo destinarse a obras de depuración, el Gobierno andaluz no termina de aclarar dónde se han terminado destinando los más de 200 millones recaudados. Esta cuestión ha motivado una denuncia continua por parte del sindicato, ya que supone una merma en la licitación de obras, creación de empleo y consecución del objetivo que establece la Directiva Marco de Aguas en materia de depuración de aguas en nuestra comunidad.

Igualmente señalar que hemos exigido la elaboración y tramitación urgente de leyes prioritarias desde un punto de vista laboral y sociopolítico que llevan más de 2 años bloqueadas como por ejemplo la Ley de Movilidad o la Ley de Cambio Climático, y todo apunta a que finalmente van a desarrollarse.

En cuanto al trabajo que se ha llevado a cabo de fomento de la movilidad sostenible, cabe decir que ha sido uno de los ejes centrales de nuestra actuación durante el mandato, ya que el patrón de movilidad imperante en nuestra comunidad autónoma es especialmente preocupante, muy centrado en el vehículo privado, con poca ocupación y con desplazamientos cada vez más largos para acceder a los centros de trabajo.

Un modelo que tiene repercusiones en términos de salud, de medio ambiente, ya que agrava los efectos del cambio climático debido, entre otras cuestiones, a la deficiente ordenación del territorio con una ocupación excesiva de espacio por el vehículo privado, de seguridad de las personas trabajadoras (los índices de siniestralidad en las idas y vueltas al trabajo *-in itinere-* y en los desplazamientos de trabajo *-in mision-* han aumentado notablemente), y de términos económicos porque es caro y puede generar situaciones de exclusión laboral y social, ya que muchos centros de trabajo y polígonos industriales no tienen acceso en transporte público y un importante número de personas trabajadoras tienen que renunciar por tal motivo a esas ofertas de trabajo.

Para hacer frente a todas estas cuestiones se ha desarrollado una labor de creación de cultura en el sindicato y en la sociedad, de la que CCOO ha sido impulsor y/o partícipe de diversas iniciativas como la Ley de Movilidad Sostenible antes señalada, el plan de la bicicleta, planes de movilidad en polígonos industriales, e impulso de modos de transporte más sostenibles.

También, a lo largo de estos cuatro años se han realizado numerosas actividades, coordinadas desde las Uniones Provinciales, dirigidas a informar a delegados y delegadas en polígonos, a organizar las reivindicaciones colectivas de los diferentes trabajadores y trabajadoras de esas empresas y a promocionar acuerdos con distintas entidades afectadas (empresas y administraciones) para mejorar la accesibilidad al trabajo, al tiempo que reducimos el impacto ambiental. Ejemplo de ello son los casos de Sevilla donde se ha actuado sobre la movilidad en el polígono de la Cartuja, o Málaga en el Parque Tecnológico de Andalucía y la Universidad. En otras provincias como Jaén se ha promovido un 'Plan de Movilidad a la Universidad' infructuoso por diversas causas, entre otras la incapacidad de Gobierno autonómico y local a la hora de solucionar la cuestión del tranvía. Igualmente, en la provincia de Granada se han desarrollado jornadas informativas y se ha actuado en el ámbito hospitalario. En cualquier caso, es una asignatura que debemos seguir impulsando, para afrontarla de forma conjunta con las Federaciones.

En cuanto a la formación de los delegados y delegadas en materia medioambiental, a lo largo de estos años se han realizado cinco cursos en sistemas de gestión ambiental en las provincias de Sevilla y Granada.

No obstante, la labor de estos delegados y delegadas se ha visto frenada por los impedimentos empresariales en este periodo, de modo que esta es una de las tareas a abordar con más intensidad en el próximo periodo. De hecho, sus funciones han quedado reducidas a sectores en los que estaban contempladas mediante el convenio estatal o andaluz de referencia, como es el caso de las cementeras andaluzas. Precisamente en este sector hay que destacar el trabajo desarrollado por la Federación de Construcción y Servicios con la que se ha mantenido una colaboración estrecha en el plan de formación de los delegados y delegadas sindicales de medio ambiente.

El acceso a la vivienda como un derecho de la ciudadanía ha centrado igualmente el trabajo en estos cuatro años para consolidarlo como un derecho real y efectivo, y como un instrumento de igualdad y cohesión social.

Desde el inicio de este mandato, hemos realizado distintos trabajos y actividades en el seno del Observatorio de la Vivienda -espacio de participación y de diálogo entre el Gobierno andaluz y la sociedad civil organizada-, promoviendo actuaciones para edificar una política en Andalucía que dé respuesta de manera eficaz, justa y sostenible, a las necesidades de tantos miles de andaluces y andaluzas.

Hemos reivindicado con nuestras propuestas y trabajo institucional una política integradora y vertebradora de las distintas administraciones públicas en materia de vivienda. Asimismo, hemos reclamado un 'Plan de Vivienda y Rehabilitación' para Andalucía con doble dimensión: social y económica.

El Plan fue publicado en agosto del año 2016, y contiene elementos que desde CCOO hemos valorado como positivos, a pesar de su raquítica dotación económica, ya que han ido destinados principalmente a mantener los instrumentos de planificación y a facilitar el acceso a una vivienda digna y adecuada a aquellas personas que más lo necesitan. Junto a la escasez de recursos, también hay algunas ausencias importantes que hemos reclamado insistentemente, como la necesidad de que vea la luz nuestra reivindicación del esfuerzo máximo de renta destinada al pago de la vivienda habitual en caso de compra (1/3) o de alquiler (1/4).

Entre estos elementos positivos, y que hemos propuesto, caben destacar los programas de acceso a la vivienda mediante el alquiler, principalmente, y actuaciones para impedir la pérdida de la misma, así como el impulso de la recuperación económica del sector a través de la rehabilitación de inmuebles y la regeneración y renovación urbana. Igualmente, en el Plan se recoge la propuesta de CCOO sobre la incorporación de cláusulas sociales en las contrataciones públicas que se efectúen para ejecutar las actuaciones contempladas, al objeto de garantizar la consecución de fines de interés general.

En cuanto a las políticas municipales, hemos trabajado muy activamente en la reivindicación de órganos locales de vivienda, integrados por los agentes sociales y económicos más representativos, así como por las asociaciones de vecinos y de consumidores, para intervenir en el diseño, planificación y seguimiento de las políticas públicas municipales en materia de vivienda, suelo y rehabilitación.

Asimismo, debemos destacar nuestro empeño y compromiso en la apuesta por los 'Planes Municipales de Vivienda y Suelo' como instrumentos básicos y esenciales para determinar las necesidades de vivienda de las familias en los municipios, al tiempo que hemos demandado la dinamización y actualización permanente de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda, como herramienta esencial para conocer las necesidades de vivienda en el municipio y mecanismo de selección para las adjudicaciones de viviendas.



En relación al Consejo Económico y Social de Andalucía, destacamos el importante papel que han jugado nuestros representantes, compañeros y compañeras, en el CES-A, donde se han vivido dos fases. Una primera y reducida actividad normativa en los años 2012 y 2013, y una segunda fase, desde el año 2014, que ha sido bastante intensa, solicitándose los preceptivos dictámenes de Leyes y Decretos de gran relevancia social y económica para nuestra comunidad.

La posición de CCOO Andalucía ha sido especialmente destacable en asuntos tales como la 'Ley de Servicios Sociales de Andalucía', el 'Plan Andaluz de Vivienda y Rehabilitación 2016-2020', la 'Ley de Transparencia de Andalucía', la 'Ley de Garantías y Sostenibilidad del Sistema Sanitario Público Andaluz', la 'Ley de Medidas contra el Fraude Fiscal', la 'Ley de Emprendedores', la 'Ley de Cambio Climático', o la 'Ley de Participación Ciudadana', entre otros, y cuyos ponentes han sido, en muchos de ellos, las consejeras y los consejeros de CCOO Andalucía.

En el parlamento andaluz hemos llevado a los distintos grupos del arco parlamentario nuestras propuestas y reivindicaciones y hemos trabajado en la concreción de iniciativas parlamentarias. Sin embargo, debemos intensificar nuestra coordinación interna para articular iniciativas a favor de los trabajadores y trabajadoras, y no permitir a los grupos parlamentarios que realicen un uso partidista de los conflictos laborales.

Para el sindicato, la reclamación de criterios sociales en las contrataciones de las administraciones públicas es una reivindicación histórica.

La incorporación de las cláusulas sociales debe constituir una medida de acción política transversal, mediante la cual se aprueben directrices vinculantes a todos los órganos de contratación del sector público andaluz en los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas, que permita el mantenimiento de la calidad de los servicios y los derechos de todas las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en el sistema público. Precisamente, la crisis económica y sus efectos han agudizado las demandas sindicales en ese sentido.

Ha sido fundamental en el trabajo que hemos desempeñado, la publicación de la Directiva Europea 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, que introduce nuevos criterios de adjudicación de contratos públicos en los que económico no es exclusivo para tal fin.

Recalcar la resolución del Tribunal Administrativo de Contratación Pública que, recientemente, se ha pronunciado avalando las políticas de igualdad, la estabilidad en el empleo, las condiciones laborales y la accesibilidad en la adjudicación de contratos por concurso público. El criterio económico deja de ser decisivo, y la resolución avala los requisitos señalados porque no obliga a cambiar las condiciones laborales de las empresas, sino que premia a quien, por ejemplo, pague mayores salarios, dé una formación continua a sus trabajadores o les facilite la conciliación con la vida personal.

Ello, junto a la movilización, en sus diferentes formas, ha permitido que CCOO Andalucía haya alcanzado un acuerdo aprobado en Consejo de Gobierno en octubre de 2016, por el que se impulsa la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y la creación de una comisión de seguimiento y control, integrada por la Administración, sindicatos y patronal. Entre sus funciones está la de analizar las modificaciones normativas que se requieran y verificar su aplicación, con el fin de garantizar la estabilidad y la calidad de los servicios públicos, y las condiciones laborales de las personas que trabajan en empresas que contratan con la Junta.

No obstante, el Gobierno andaluz está siendo lento en la puesta en marcha de este órgano y hasta el momento solo se ha procedido a la constitución formal de la comisión de seguimiento y control, y a la asignación de las tareas y funciones que esta debe realizar.

Por eso, además de reclamar al Gobierno andaluz que concrete un calendario cierto que guíe el trabajo de modificación de la normativa para la aplicación de las cláusulas sociales y medioambientales, y agilice la creación de grupos de trabajo en función del objeto del contrato, debemos incrementar el nivel de presión y movilización sindical para conseguir visualizar el conflicto y que el acuerdo avance, ya que hay muchas partes interesadas en su fracaso.

En relación a la Formación Para el Empleo, en este mandato ha habido muchas sombras y pocas luces, motivado por la situación sobrevenida de la FPE, la falta de diálogo social y negociación por parte de la Junta de Andalucía, el traspaso de competencias o el exiguo funcionamiento de los órganos de representación institucionales.

Además, la inexistencia de convocatorias de FP y un largo etcétera, que además no está en vías de solución, hace que la Formación para el Empleo, en este periodo haya sufrido un auténtico desmantelamiento, como consecuencia de la reforma laboral y la nueva Ley que regula el sistema de FPE. En Andalucía se suma además el traspaso de competencias de esta materia a Educación y su descoordinación con el SAE, que debería haber sido su lugar natural, así como la incapacidad de la Administración para afrontar los problemas y dar viabilidad al sistema.

Todas estas cuestiones han roto el consenso que había imperado en un sistema que, sin duda, para CCOO era necesario revisar, mejorar y actualizar, adaptándolo a las nuevas demandas y al nuevo escenario del mercado de trabajo. Reformas que lejos de favorecer la formación de las personas ocupadas o desempleadas, está suponiendo la dilapidación del sistema de Formación Profesional para el Empleo y la primacía de los intereses mercantilistas, frente a los meramente formativos, de cualificación y recualificación de trabajadores y trabajadoras.

Tampoco se ha realizado el desarrollo legislativo previsto y no se ha permitido a los agentes sociales y económicos más representativos tener el papel que se

les reconocía en cuanto a gestión y control del sistema. Prueba de ello es la anulación por parte de la Audiencia Nacional de la convocatoria 2014, porque se había incumplido la obligación de someter a informe de la Comisión Estatal de FPE la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar las diferentes iniciativas. 2015 se cerró, asimismo, con más de 172 millones de euros sin ejecutar ante la incapacidad del Gobierno para aprobar una convocatoria.

En 2016 la única convocatoria que se sacó apenas fue negociada con los agentes sociales y el Gobierno la modificó unilateralmente antes de su publicación en el BOE. Pero ni así han sido capaces de utilizar los fondos asignados y, a fecha de hoy, ni una sola aprobación ha llegado a los centros de formación beneficiarios de estas subvenciones. La falta de ejecución asciende a 202'5 millones de euros, gasto que se trasladará a los presupuestos del 2017. Además, la convocatoria de 2016 ha sido impugnada por lo mismo que la de 2014.

Las consecuencias de toda esta situación han sido nefastas para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, ocupados y desempleados, mientras que para el sindicato en general y, en particular para Andalucía, ha supuesto la desaparición casi en su totalidad de la red FOREM, y nos aboca a su cierre en nuestra comunidad.

Asimismo, la parálisis de la FPE ha supuesto el cierre de casi todas las empresas andaluzas de formación, dejando en paro a miles de formadores, formadoras y técnicos.

Por otro lado, la reforma reconoce el permiso retribuido de 20 horas anuales vinculado al puesto de trabajo, pero a día de hoy se desconoce el impacto de ello. Tampoco se ha puesto en marcha la cuenta formación ni se ha negociado el cheque formación, con el que no está de acuerdo CCOO.

El contrato de formación y aprendizaje se modifica, por enésima vez, perdiendo su carácter formativo y condenando a la juventud al encadenamiento de contratos que se llaman formativos, cuando en realidad son infracontratos, con salarios de 480 euros, hasta los 33 años, nada que ver con la tantas veces referidas por el Gobierno, formación dual alemana.

Por otra parte, el Ministerio de Hacienda y Función Pública acaba de dejar sin efecto la convocatoria de ayudas a los planes de formación de los empleados públicos de la Administración General del Estado, universidades públicas y de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos. Se retiran casi 7 millones de euros. De esta forma, durante el año 2016 más de medio millón de trabajadores de la AGE pierden su derecho a la formación y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.

No terminan aquí los "ahorros" del Gobierno a costa de la formación de las personas ocupadas: fruto de la reforma de la Formación Profesional para el Empleo, la financiación de los planes de formación aprobados debe llegar a sus destinatarios de forma fraccionada, debiendo ser las entidades solicitantes

quienes adelanten el dinero de la formación de los trabajadores y las trabajadoras.

CCOO tiene un compromiso social y una responsabilidad por y para el empleo con el conjunto de las personas trabajadoras y de las empresas al que no va a renunciar. Por ello, el sindicato apela a la responsabilidad del Gobierno para que de una vez por todas se defina un modelo de formación válido, eficaz y útil.

Es necesario devolver a la formación el papel que le corresponde como instrumento para el empleo, para el progreso y para la mejora y desarrollo de los trabajadores y de las empresas. Esto solo es posible si el Gobierno trabaja conjuntamente con las organizaciones sindicales y empresariales y diseña mecanismos de participación e intervención en el diseño, el seguimiento, la evaluación y el control de la formación.

En Andalucía, la reordenación de consejerías que supuso el traspaso de las competencias de FPE a Educación, agravó aún más la situación que en el resto de España. Para CCOO el Decreto del Presidente 3/2012 sobre reestructuración de consejerías fue un despropósito al entender que choca frontalmente con la regulación normativa existente y con los principios y objetivos en los que se sustenta el sistema de FPE desde hace más de 20 años e interpusimos una demanda contencioso administrativa contra dicho Decreto.

En 2015, se reconoce el error y vuelven las competencias de FPE a Empleo, pero no las integran en el SAE, que es lugar donde deben residenciarse, al gestionar estas las Políticas Activas de Empleo, de la que la formación es un pilar fundamental.

En este contexto aparecen los procesos judiciales y se produce la parálisis definitiva. Procesos judiciales que han puesto patas arriba el sistema en Andalucía, y que han acabado en una comisión político mediática de investigación que lejos de clarificar ha levantado más polémica. En términos económicos, la ausencia de convocatoria entre 2011 y 2016, ha supuesto la pérdida de más de 1.000 millones de euros.

Las dificultades para dar respuesta a las demandas de los trabajadores y trabajadoras andaluces en general y a nuestros afiliados y afiliadas en particular han marcado el mandato en esta materia, a lo que se ha sumado la intención de debilitar al movimiento sindical. Hemos defendido y demostrado la legalidad de todas nuestras actuaciones y del desarrollo de las acciones formativas que CCOO-A desarrolla a través de FOREM Andalucía. Actuaciones sujetas a los máximos controles internos y externos. Es necesario y urgente que se depuren las responsabilidades, si las hay, y que este tema deje de estar en la agenda política.

Mientras todo esto sucede, nos encontramos que la Junta de Andalucía inicia los trámites para aprobar una Ley de FP Andaluza, un borrador con un más que cuestionable respeto a las normas estatales que regula la FPE, con un marcado sesgo educativo y al margen del diálogo social. Conseguimos que el

Consejo Escolar y el CAFP parara su tramitación y poder iniciar la negociación de un texto alternativo y consensuado.

En relación a la acreditación de competencias, podemos afirmar que en este mandato es lo único que ha funcionado en la Junta de Andalucía, materia en la que la actuación de la secretaría de Formación ha sido fundamental. Somos la comunidad que más plazas ha convocado, más de 40.000, la mayoría en aquellos sectores con presión normativa, fundamentalmente dependencia, con 28.000 plazas.

Otra línea de actuación desarrollada tiene que ver con la formación que realizan las empresas (formación de Demanda) en la que nos marcábamos dos objetivos: la participación y control de la Representación Legal de los Trabajadores en esta formación e impartición por parte de FOREM-A de la misma. Para ello, formamos al personal de FOREM-A y a más de 3.000 cuadros sindicales, delegados y delegadas de personal y comités de empresa.

Gracias al esfuerzo formativo realizado, hemos conseguido que nuestros delegados y delegadas comiencen a negociar y controlar los planes de las empresas. Queda mucho camino, pero ya está iniciado y las federaciones deben tener en su agenda sindical el control y negociación de esta formación. Hemos conseguido pequeños resultados y creemos que es difícil que FOREM-A entre en un mercado copado por las grandes consultoras, pero ya hemos impartido 73 cursos con 945 alumnos y alumnas y es importante agradecer el trabajo del conjunto de las organizaciones en este ámbito.

La formación sindical, aunque es un objetivo estratégico de primer orden, continúa siendo una asignatura pendiente de nuestra organización. Avanzamos muy lentamente en su implantación y de forma desigual.

Los planes realizados del intersectorial tanto en el ámbito estatal como andaluz a través de FOREM, nos han permitido ejecutar 166 cursos con participación de 1.188 representantes sindicales en las empresas; que junto a otros 1.500 delegados y delegadas han pasado por los cursos, financiados con recursos propios de algunas organizaciones.

En términos globales, se han formado unos 2.600 delegados y delegadas de un total de 14.000 que tiene CCOO Andalucía.

Esta formación de primer nivel ha sido complementada con la iniciativa de nuestra Confederación de montar una Escuela Confederal de dirigentes sindicales, que ha permitido que pasen por ella algunas personas de Andalucía, aunque en un número muy reducido.

Por otra parte, se está ultimando un acuerdo para iniciar un programa de cursos a través de la Universidad Internacional de Andalucía que comenzará en el último trimestre del año con un curso organizado por dicha Universidad.

En definitiva, aunque se han dado avances, es un área de la acción del sindicato absolutamente imprescindible y en la que en la próxima etapa se

debe profundizar y planificar con un modelo de formación que satisfaga las necesidades de la organización.

Que el sindicato tiene la necesidad de acercarse a la juventud, es una cuestión no solo importante sino urgente, y debemos acometerla desde el trabajo conjunto y coordinado, máxima que hemos tratado de seguir a lo largo de este mandato.

Las personas más jóvenes han sido las más perjudicadas por la crisis, y eso lo hemos podido comprobar en el último periodo, cuando las cifras de paro juvenil han alcanzado en Andalucía el máximo histórico de un 53'1% para menores de 30 años en el año 2013.

Una situación de paro que ha venido a cronificar el ya alto grado de precariedad laboral que venía padeciendo la gente joven -quienes incluso en los años de bonanza han tenido peores condiciones laborales, tanto que eran los llamados mileuristas-, y a la que se ha venido a sumar la frustración por la falta de expectativas profesionales y personales de quienes considerábamos la generación mejor formada.

Generación que ha tenido tres caminos durante esta crisis: formar parte de las listas del paro, aceptar un empleo con altísimas notas de precariedad, o emigrar transformándose en un activo para otros países. Una evidencia que año tras año hemos ofrecido con la presentación del informe 'Jóvenes en el Mercado de Trabajo andaluz', único estudio de ese carácter en nuestra comunidad.

En cualquiera de las tres situaciones es evidente que quien más pierde es la propia juventud, pero también ha perdido Andalucía, al no ser capaz de aprovechar la profesionalidad de una población trabajadora preparada que podría estar aportando un enorme valor añadido a las empresas de nuestra tierra. Y es que, en lugar de aprovechar la crisis para reforzar nuestro modelo productivo y con ello incentivar la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, estos últimos cuatro años el Gobierno de la Junta de Andalucía ha estado más en la "venta de humo" que en resolver los problemas de la juventud, con la peculiaridad de que no solo han perdido la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales, sino que en algunos casos ha venido a empeorarlas.

Ejemplo de ello han sido los distintos planes de empleo juvenil conocidos como 'Emple@ Joven' y que como hemos denunciado en multitud de ocasiones, al ser desarrollados en los ayuntamientos de nuestra geografía, han dado lugar a no pocas incidencias relacionadas con la doble escala salarial entre personal del propio ayuntamiento y personal que desarrolla el mismo trabajo a través del programa, con los incumplimientos de convenio colectivo, o con la carencia de prevención de riesgos laborales, generando además la frustración de muchas y muchos jóvenes.

La oposición del sindicato a estas formas de precarizar el empleo juvenil con dinero público ha sido una constante desde el año 2013, una posición que nos

ha permitido avanzar en la mejora de algunos de los elementos nucleares como el tipo de jornada, la tutorización o el respeto a la LPRL. En cualquier caso, el trabajo que aún queda por hacer es importante, no podemos conformarnos, y para ello es indispensable seguir reivindicando una evaluación cualitativa de estos programas y junto a ello, el desarrollo efectivo del 'Plan de Garantía Juvenil' en nuestra Comunidad; un Plan que con más de 3.200 millones de euros, se anunciaba para mejorar las posibilidades de inserción laboral de los distintos perfiles de jóvenes pero que ni en España ni en Andalucía ha tenido desarrollo a pesar de que contamos con más de 169.122 personas andaluzas menores de 30 años inscritas.

En esta puesta en marcha falla un elemento nuclear, la apuesta de la patronal por la generación de empleo. Es más, si por algo han demostrado apostar es por la inserción de jóvenes a través de las becas y prácticas no laborales por el bajo o nulo coste económico que les supone tener jóvenes a través de estas ofertas formativas. Una línea que lamentablemente ha potenciado la Junta de Andalucía firmando acuerdos con empresas del IBEX35. Y el problema no es que existan estas ofertas, sino que las mismas sean utilizadas para conculcar derechos como el de cotización de las personas becarias, una reivindicación puesta sobre la mesa por el sindicato y que ha sido, tras varios años, adoptada como criterio por la inspección de trabajo en Andalucía. Por eso, para limitar los abusos, desde CCOO hemos mantenido la constante reivindicación de desarrollar en Andalucía un marco de calidad para las prácticas no laborales y becas que pensamos podrá ser concretado en el próximo mandato.

Pero no solo se ha visto atacada la juventud andaluza en términos de empleo; si ha habido un espacio de reivindicación joven desde 2013 ese ha sido el vinculado a la educación, por los recortes que han llevado incluso a que una parte del alumnado universitario perdiera las ayudas para estudiar y por la persistente implantación de la LOMCE, la mayor agresión a la educación pública, que ha sido contestada con constantes actos, movilizaciones y huelgas generales.

La juventud es crítica y así lo ha demostrado en Andalucía también con la defensa del único órgano de participación juvenil de la comunidad. La pervivencia, independencia y autonomía del Consejo de la Juventud de Andalucía ha sido una reivindicación de muchas de las entidades que componemos este Consejo, una pelea que debe seguir dándose para que sea plural y representativo de este importante sector de la sociedad.

Pero la juventud no es eterna, la juventud se marcha y deja datos como el hecho de que en 8 años hemos pasado de 20.892 a 5.870 personas menores de 30 años afiliadas; por eso es momento también de que reflexionemos sobre nuestra actuación y, si queremos seguir siendo lo que somos, el primer sindicato de Andalucía, acercarnos a quienes van a ser futuras personas trabajadoras es ya urgente.

En primer lugar a quienes están estudiando, para lo que debemos reforzar el trabajo hecho de visitas a centros educativos, no solo de formación de grados medios y superiores, sino también de bachillerato, y seguir avanzando en el

desarrollo de los convenios de colaboración suscritos en este periodo y en los anteriores con las universidades andaluzas, que nos ha permitido realizar distintas actividades formativas para perfiles profesionales no tan cercanos a priori a nuestra ideología pero que, incluso en la recogida de firmas para las dos ILP de Renta Básica, han demostrado su implicación social.

En segundo lugar, entendiendo que, sin perder nuestra esencia, tenemos que actualizarnos para acercarnos con formas distintas a la gente más joven, una idea que sabemos funciona. Ejemplo de ello fue el concurso de canción protesta realizado en 2014.

Estamos en un magnífico momento interno y externo para acercarnos a la gente más joven, ilusionarla y hacerla parte del proyecto de CCOO, transmitiendo la idea de que esta organización es el mejor instrumento que tienen los trabajadores y las trabajadoras para mejorar sus derechos. Y está en nuestras manos, solo tenemos que trabajar para hacerles ver el sindicalismo de clase que hace CCOO y desarrollen su activismo en nuestra organización.

El sindicato tampoco ha sido ajeno a los efectos que la crisis ha provocado en el mundo de las comunicaciones; hemos visto como los medios tradicionales, en especial la prensa escrita, se ha debilitado y reduciendo en contenidos.

En este mandato CCOO ha tenido que hacer un esfuerzo añadido para que nuestro mensaje llegue a la sociedad ante las diferentes dificultades, internas y externas, que se han ido produciendo. De ese modo, la idea de que teníamos que reinventarnos si queríamos seguir siendo un referente, ha sido la base que ha trufado la estrategia comunicativa de estos años, en evolución constante para irnos adaptando a los diferentes escenarios a los que hemos tenido que hacer frente, y en una búsqueda continua de nuevas ideas para que el mensaje de CCOO no solo llegue, sino que influya en el devenir de nuestra sociedad.

Podemos decir que el sindicato ha conseguido mantener su presencia en los medios en unos niveles muy aceptables, aunque, eso sí, redoblando esfuerzos ya que ha habido que reducir el número de profesionales en los gabinetes de Comunicación.

A través de más de 1.200 notas de prensa, convocatorias y comunicados enviados a los medios, hemos informado de nuestras acciones, propuestas, denuncias, y reivindicaciones, y hemos puesto negro sobre blanco nuestra opinión sobre múltiples aspectos económicos, sociales y laborales.

Esas informaciones, además de en medios de comunicación, se han difundido en nuestra página web, a veces incluso en la de nuestra Confederación nacional, que se ha hecho eco de informaciones elaboradas en Andalucía por su transversalidad, afectación o calidad. También en nuestras redes sociales, de manera que se ha buscado en todo este tiempo compensar la disminución de apariciones en medios generalistas con otros medios de comunicación alternativos como Facebook o Twitter, siempre adaptándonos a cada uno de ellos con el fin de hacerlo atractivo al perfil del usuario que los visita, pero sin perder la esencia ni mucho menos nuestra identidad como sindicato de clase.



Hemos consolidado, igualmente, la imagen de CCOO, de manera que nuestra Identidad Visual Corporativa es ya una seña de identidad a nivel interno y externo.

Respecto a la política comunicativa, se ha continuado igualmente con la misma estrategia del anterior mandato cuando se ha intentado deteriorar nuestra imagen con informaciones falsas, sesgadas o malintencionadas, saliendo al paso de las mismas con comunicados oficiales elaborados de manera inmediata en los que se han explicado de manera clara, y sin cortapisas, nuestros argumentos. Esta política de comunicación ha servido para dar una imagen de transparencia y veracidad de CCOO que ha evitado daños mayores a nuestra imagen a nivel mediático y que, incluso, nos ha valido el reconocimiento de algunos profesionales de los medios cuando han acudido a nuestras ruedas de prensa o actos.

Hemos remitido información directa de interés general a más de 65.000 afiliados y afiliadas, un número muy elevado del total de nuestra afiliación, pero que debe ir a más con la cumplimentación de todos los campos de las fichas de afiliado o afiliada. Este debe ser un trabajo a realizar con urgencia para mejorar la tarea informativa de la acción del sindicato.

CCOO Andalucía ha continuado apostando por mantener una presencia fuerte y sostenida en el tiempo en los entornos digitales para seguir sorteando el bloqueo mediático y crear espacios alternativos que informen sobre la realidad laboral y social andaluza. Durante este mandato se ha inaugurado la cuarta versión de la web del sindicato, más versátil y más dinámica que la anterior y con la posibilidad de visualizarla y compartir sus contenidos en cualquier dispositivo móvil. Además de cambiar por completo su estética, también se ha modificado y mejorado su estructura informativa, destacando las nuevas zonas de 'Archivo documental', 'Nuestro Trabajo' o el nueva área para las personas afiliadas, desde donde ya pueden gestionar sus datos, el estado de sus cuotas o la descarga de los certificados de afiliación o IRPF.

Esto ha supuesto que CCOO continúe en la vanguardia del sindicalismo 2.0 y vuelva a posicionarse como una organización que apuesta fuertemente por los nuevos modelos de comunicación con una gran carga tecnológica. Una web adaptada a todos los dispositivos móviles y con mayores posibilidades de integrar diferentes elementos multimedia, que acerca a cualquier persona la actividad diaria del sindicato y buena parte del trabajo que desarrollamos en todos los ámbitos de la sociedad en los que estamos presente, -que son muchos-, sobre todo teniendo en cuenta que convivimos en un mundo hiperconectado y que evoluciona constantemente.

Igualmente, para consolidar los valores intangibles de CCOO en Internet, se ha continuado con el trabajo diario en las principales redes sociales donde se ha dado respuesta a todas las dudas que los usuarios y usuarias han realizado sobre el mundo laboral y se ha establecido una estrategia de contenidos en la que se ha combinado la información política-corporativa con la de asesoramiento y resolución de consultas. Dicha estrategia nos ha permitido

estar más presentes en los entornos digitales y aumentar nuestra credibilidad como organización, dando respuestas claras y rápidas a cualquiera de los públicos a los que nos dirigimos.

Disponer de este plan estratégico y continuar desarrollándolo de cara al futuro para adaptarlo a los nuevos cambios, significa que la política comunicativa de CCOO Andalucía estará adecuadamente orientada a las nuevas necesidades que reclamen los usuarios y las usuarias y, en definitiva, las personas. De esta forma se seguirá dando la espalda a la improvisación, la confusión, a la imposibilidad de medir la eficacia y, en definitiva, a la ineficacia, y se continuará apostando por planificar acciones con un mensaje único y transparente que permita, por un lado, considerar la comunicación no como un gasto, sino como una inversión con impacto y retorno demostrables, cuantitativamente y cualitativamente, y por otro, prever las oportunidades que aporten sinergias de valor añadido para construir una organización sindical mucho más fuerte a medio y largo plazo que minimice debilidades y evite obstáculos.

Algunos de estos resultados los podemos ver ya en Facebook, que ha ido incrementando exponencialmente el número de seguidores hasta alcanzar los 7.500 y donde se han divulgado más de 3.500 publicaciones (videos, audios, noticias, artículos de opinión...), compartidas 60.000 veces y con un alcance medio de 4.572.000 personas. En Twitter hemos progresado hasta alcanzar los casi 4 millones de impresiones (posibilidad de que un usuario haya visto la información) con 10.500 compartidos de los más de 22.500 tuits publicados.

Por otra parte, hemos seguido creciendo en las plataformas audiovisuales más utilizadas por nuestro público, como es el actual canal de video en YouTube, con casi 482.600 minutos y casi 8.060 horas de reproducción, y nuestro canal de Podcast en Ivoox, con más de 28.000 descargas.

Con respecto a las webs actuales que se gestionan desde el sindicato, se ha notado una ligera bajada de visitas del portal corporativo de CCOO Andalucía a lo largo de estos cuatro años, que han vuelto a repuntar a finales de 2016 con la aparición de la nueva web, con una visita media por año de 300.000 usuarios y un total de casi 1.300.000 en todo el mandato. Cabe destacar el nuevo portal dedicado a la salud laboral y las enfermedades profesionales, inaugurado a mediados de 2014, con casi 50.000 visitas desde su creación.

Estas cifras nos hacen ver la importancia de mantener la interacción con los usuarios y las usuarias en los distintos canales sociales que el sindicato mantiene activos en la actualidad, y la necesidad de crear nuevas herramientas de comunicación de utilidad que aporten valor añadido a todos los miembros de la organización y al conjunto de la afiliación y la sociedad andaluza en general.

Por este motivo, y aunque todavía estén en proceso de desarrollo, continuamos ampliando la zona interna de la web para las personas afiliadas, estamos llevando a cabo una adecuada geolocalización de todos los locales que el sindicato tiene en Andalucía, se está trazando lo que será el nuevo portal informativo de la nueva Fundación de Estudios Sindicales y Cooperación, y se está diseñando una nueva aplicación para sistemas Android e iPhone que

permitirá informar e interactuar de la actividad de CCOO con mayor precisión a través de cualquier dispositivo móvil.

A todo esto, hay que sumar los cientos de perfiles y espacios que el sindicato mantiene operativos en la red, desde responsables sindicales hasta Federaciones andaluzas, Uniones Provinciales, Secciones Sindicales, Sindicatos Provinciales, Comités de Empresa, que suman en total millones de visitas e interacciones que se han producido en estos cuatro años.

El programa de Canal Sur Tv Emplea2, (ahora Emplead@s), en el que CCOO tiene una presencia periódica desde 2004, ha experimentado un nuevo cambio de formato en el último tercio de este mandato, de manera que las emisiones de nuestros reportajes son ahora quincenales en lugar de semanales. Si bien este cambio ha conllevado una menor presencia a nivel de asiduidad, también ha supuesto que podamos abordar los temas con más profundidad ya que la duración del reportaje es mayor.

En todo el mandato se han emitido 140 reportajes sobre diferente temática en el programa, en el que han participado dirigentes de CCOO de las distintas áreas y territorios.

La hora de emisión de más audiencia en la que se emite son los martes a las 20:05 en Andalucía Tv, si bien los programas se suben a nuestro canal de YouTube, a nuestra web y se difunden en redes sociales, de manera que el impacto de nuestros reportajes llega a un gran número de personas.

En la misma línea del mandato anterior y bajo la premisa de una política de contención de gastos, nuestras campañas publicitarias han sido muy limitadas y hemos utilizado medios propios del sindicato como redes sociales, o envíos de mail a la afiliación para difundir algunas de nuestras principales campañas.

Además de estas campañas, la secretaría de Comunicación ha desarrollado especialmente dos elementos fundamentales que han tenido una importante repercusión informativa y, a su vez, han servido para interactuar con el público y con nuestra afiliación.

Se ha implantado una nueva herramienta para los futuros boletines que se envían a través de las listas de distribución, contenedores de todos los correos electrónicos de las personas afiliadas en este momento y que CCOO Andalucía mantiene en sus bases de datos. A través de ellas se han dado a conocer iniciativas como el boletín 'Igualando derechos' de la secretaría de la Mujer, donde además de informar sobre los derechos que se tienen, se intentan resolver dudas relacionadas con la igualdad en los entornos laborales; o el boletín de 'Estudios Sindicales y Cooperación', donde se da a conocer y se muestra la actividad de nuestra Fundación, la realidad de la cooperación y el funcionamiento del Archivo Histórico.

Para analizar el 'clickstream' o, lo que es lo mismo, la cantidad de clicks que se dan en cada zona de estos boletines, se ha configurado una nueva herramienta estadística que permite el seguimiento y el impacto inicial de estos contenidos,

de tal forma que nos sirve para analizar cuantitativamente las zonas que son más interesantes para los usuarios y usuarias que reciben esta información, con el fin de provocar mayor interés en la actividad diaria del sindicato y el menor rechazo posible ante la hiperinformación existente en la red.

Por otra parte, hemos hecho un especial hincapié en nuestro espacio de podcast en Ivoox donde se han almacenado los espacios sobre Salud Laboral y Migración que hemos tenido en programas de radio en la Cadena Ser y que han tratado, por un lado, casos reales de prevención de riesgos laborales y, por otro, las cuestiones laborales y burocráticas que deben conocer tanto las personas inmigrantes, que viven en nuestra tierra, como las emigrantes, que marchan a otros países para buscar oportunidades de empleo o de formación.

Durante la preparación de los programas, su emisión y su posterior divulgación, hemos elaborado un trabajo continuo para que estos espacios destinados a toda la ciudadanía andaluza, lleguen a la mayor audiencia posible a través de correos electrónicos, redes sociales, portales web y cartelería.

La mejora de la comunicación interna sigue siendo uno de los objetivos fundamentales del sindicato, para lo que se ha hecho un mapa con todos los departamentos de comunicación que conforman CCOO Andalucía con la idea de asentar las bases de una comunicación interna más fluida inter e intra departamental, que permita gestionar de manera más eficiente los recursos, diseñar estrategias comunicativas comunes y las herramientas necesarias para llevarlas a cabo.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las redes sociales, el trabajo en la nube (cloud computing) y el SIC (Sistema Informático Confederal), se están diseñando intranets y espacios de formación online que mantengan actualizados a todos los cuadros sindicales de CCOO, además de participar activamente en las estrategias de comunicación confederales que se podrán conocer a través de portal 'Enredados'.

Además de en las notas de prensa, la opinión del sindicato ha estado muy presente en los artículos publicados por el secretario general en su blog -112 hasta el 2 de mayo de 2017-, enviados a la afiliación y difundidos en web, Facebook y Twitter, que han generado, solo en el blog, 620 comentarios de personas afiliadas al sindicato.

Cabe destacar que este portal de opinión ha obtenido su frecuencia de visitas más alta en este último año desde su creación en septiembre de 2012, con casi 26.000 visitas.

Asimismo se ha mantenido la presencia mensual de CCOO en la revista Agenda de la Empresa, con artículos del secretario general, lo que nos garantiza que nuestra opinión sobre diferentes asuntos sean difundidas en un ámbito al que de manera natural no llegaríamos con la misma facilidad y que es fundamental que conozca nuestras propuestas, acciones y reivindicaciones; estos artículos en algunos casos, se han situado con posterioridad en el propio blog y difundido a través de correo electrónico y redes sociales. Aunque en

menor cuantía, también se han publicado artículos en medios escritos, y se ha recurrido a las nuevas vías de comunicación a las que hacíamos referencia antes, para llegar a la sociedad en general y, en especial, a nuestra afiliación.

Por otra parte, la secretaría de Comunicación interviene activamente en grupos de ciberactivistas de CCOO a nivel nacional, difundiendo y compartiendo las acciones del sindicato en Andalucía y en todo el ámbito nacional. Entre ellos destacamos el Foro de ciberactivistas SocialNet. Durante los tres primeros años de este mandato, este foro fue un espacio muy activo para la publicación de movilizaciones, acciones o logros de CCOO en todos los territorios. Actualmente esta actividad se ha trasladado a los nuevos grupos de WhatsApp y Telegram. El grupo de ciberactivistas de WhatsApp es otro espacio en el que se encuentran las personas dedicadas a comunicar la acción del sindicato en todos los rincones de nuestro país. En dicho grupo se dan a conocer todas las convocatorias, los principales artículos de opinión y los comunicados de especial interés para CCOO Andalucía. Asimismo, contamos con un grupo de ciberactivistas en Telegram, aplicación que es multiplataforma con sincronización entre dispositivos en tiempo real con posibilidad de crear grupos de hasta 5000 personas y espacios de información unidireccional. Esto nos da la posibilidad de crear nuevos canales para el público general paralelos a la web y a los blogs. Actualmente se están diseñando las estrategias y los protocolos para este tipo de grupos.

Otro de los espacios en los que hemos seguido centrando nuestra actividad en este mandato han sido combatir la pobreza y la exclusión social, procurar la equidad y la igualdad de oportunidades para el conjunto de la población andaluza, o luchar por el mantenimiento de la calidad y el nivel de prestaciones de los servicios públicos en Andalucía; constantes del trabajo en las políticas sociales en estos cuatro últimos años.

El Gobierno andaluz, en especial en este último período, ha reducido de forma drástica el diálogo social en relación a las políticas de igualdad, evitando así los mecanismos de seguimiento y control, a través de las diferentes comisiones para evaluar la calidad y el alcance de los diferentes programas de políticas sociales.

Los mecanismos de participación en las políticas públicas que se han mantenido son los trámites de audiencia y las comparecencias parlamentarias, donde hemos realizado un importante trabajo en coordinación con las Federaciones, dado que se han tramitado un gran número de leyes, reglamentos y órdenes dentro del ámbito de las políticas sociales, de salud o empleo de las personas con discapacidad.

Destacar la intensidad del trabajo realizado sobre la 'Ley de Servicios Sociales' en la que hemos defendido un sistema público basado en derechos subjetivos y garantizados, gestionado por un organismo autónomo. Hemos sido la única organización que hemos defendido un sistema de gestión pública y de provisión prioritariamente pública, en el que la prioridad sea la calidad del servicio a los usuarios y la calidad del empleo; es decir, un sistema basado en los principios del bien común por encima de intereses económicos particulares

que han defendido otras organizaciones y el Gobierno andaluz. Sin embargo, el Parlamento aprobó casi por unanimidad (todos los partidos menos IU) un modelo de servicios sociales externalizado y que abre vías que pueden derivar, en el futuro, en la privatización de los servicios sociales. A pesar de ello, a lo largo del proceso de tramitación de la Ley, se han introducido propuestas del sindicato, especialmente en cuanto a los derechos subjetivos garantizados, cláusulas sociales para la externalización de servicios, o el papel de los agentes sociales y económicos, en especial de CCOO.

Destacar el trabajo en el anteproyecto de 'Ley de Sostenibilidad del Sistema Sanitario Andaluz' y del proyecto de 'Ley de Discapacidad', en el que hemos conseguido introducir algunas cuestiones importantes en materia de educación o sobre fomento del empleo para las personas con discapacidad, aunque estos proyectos de Ley están todavía sin aprobar en el Parlamento.

Igualmente hemos trabajado la denuncia, movilización y enfrentamiento contra los tratados comerciales que negociaba la Unión Europea a espaldas de la ciudadanía y que suponían un paso más en las políticas neoliberales globalizadoras. Hemos exigido en este periodo la paralización y la no entrada en vigor del CETA, el TISA o el TTIP que suponen aumentar el poder y supeditar las decisiones políticas a los objetivos económicos de las grandes multinacionales mermando los derechos laborales y sociales, además de amenazar el medioambiente, la democracia y libertades de la ciudadanía, los derechos laborales, sociales y de libertad de las personas.

Por ello hemos tejido alianzas con las organizaciones y entidades de la sociedad civil en torno a la Red Andaluza contra el TTIP, de la cual hemos sido sin duda impulsores del trabajo que se ha desarrollado en aras de extender estas plataformas a cada una de las provincias, generar conocimiento y pensamiento en la ciudadanía, y la movilización necesaria y coordinada a nivel confederal y europeo que ha permitido que consigamos frenar las negociaciones del TTIP, pero no así del TISA, o la ratificación del CETA.

Durante todo este periodo hemos realizado movilizaciones en el sector de atención a la dependencia para la mejora de las condiciones de trabajo, por la reactivación de los servicios y en contra de los recortes, hemos exigido el incremento de la financiación, la recuperación del nivel de cobertura de los servicios, y un plan especial para terminar con las listas de espera.

Asimismo, hemos realizado estudios sobre la situación del sistema de la dependencia y sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras de la ayuda a domicilio y de las residencias de mayores que nos han servido para hacer propuestas y difundir la problemática de estas personas trabajadoras, así como poner de manifiesto la situación de precariedad del sistema. También hemos actuado en otros sectores para evitar la degradación de las condiciones de las personas trabajadoras o mantener el empleo, como en el caso de los pliegos de condiciones de los centros de menores.

Otra de las grandes preocupaciones durante este periodo ha sido el incremento galopante de la pobreza y de la exclusión. Por ello hemos venido haciendo un

seguimiento más exhaustivo del 'Programa de Solidaridad de los Andaluces' (salario social), haciendo denuncias constantes de la insuficiente financiación, y de la lentitud en la resolución de los expedientes, en especial en 2014, el peor año de crisis. Esta presión ejercida sobre la Administración ha supuesto que en el último año se haya dinamizado la resolución de los expedientes y que los plazos para la concesión de las prestaciones se hayan reducido de forma sustancial. Hemos tratado de coordinar nuestra participación en todas las Comisiones provinciales, y llevado a cabo propuestas para que se utilicen los mismos criterios en el funcionamiento de todas ellas del 'Programa de Solidaridad' de los andaluces y andaluzas.

Ante la situación de pobreza y desigualdad que se ha generado como consecuencia de la crisis, CCOO ha desarrollado, además, importantes propuestas, destacando la presentación con otras organizaciones, en el marco de 'Compromiso Social por el Progreso' y con el apoyo de la 'Red Andaluza de lucha contra la Pobreza (EAPN)' de una propuesta de ILP de Renta Básica para la Inclusión ante el Parlamento de Andalucía, que fue la primera IPL presentada por organizaciones en Andalucía. En esta iniciativa fue nuestro sindicato quien lideró todo el proceso, así como la recogida de firmas. Lamentablemente no fue discutida en el Parlamento al ser rechazada por el Gobierno de Andalucía, aduciendo que esta iniciativa suponía un incremento del presupuesto de la comunidad autónoma.

Sin duda Compromiso Social por el Progreso ha jugado, desde su constitución en 2011, un importante papel en la defensa pública de los derechos sociales en Andalucía y en la vertebración de una alianza estratégica del movimiento sindical con importantes colectivos sociales, tales como organizaciones de consumidores, asociaciones vecinales, ONG's, entre otras, que nos ha permitido visibilizar y aglutinar una respuesta social. Ahora, tras seis años de andadura y dados los cambios de coyuntura que estamos viviendo, nos toca analizar, y en su caso resituar el trabajo y utilidad de Compromiso, en línea con la política de alianzas que el sindicato marque tras este 12º Congreso.

Dentro de la estrategia de reforzar las alianzas sociales para acabar con la pobreza, también nos hemos integrado en el Observatorio de la Desigualdad de Andalucía en el que participan otras organizaciones, entre las que cabe destacar las de consumidores, las ONG's de desarrollo y de acción social, algunos departamentos de universidades, o personas a título individual. Este es un buen instrumento de cooperación con otras organizaciones de la sociedad al que tendremos que dedicar una mayor atención en el futuro.

Durante este periodo de tiempo la población extranjera en Andalucía ha empezado a descender, con una caída de un 17%, caída que se produce con mayor intensidad entre la población procedente de la Unión Europea y Sudamérica. La población inmigrante que reside en Andalucía es una población que se puede considerar afincada, aunque todavía, según nuestras estimaciones, creemos que puede haber en torno a 40.000 personas en situación irregular, que, en su mayoría, pueden llevar muchos años residiendo en España.

Una población inmigrante que se ha visto relegada al empleo agrario, a los cuidados en el ámbito del hogar (servicio doméstico y ayuda a domicilio), y la hostelería. Durante la crisis ha venido sufriendo tasas de desempleo muy superiores a la media de la población, el desempleo ha llegado a estar por encima del 40% en el periodo más álgido, y esto, a pesar, de la disminución de la población activa extranjera como consecuencia de su emigración. Destacar también la caída del salario de las personas inmigrantes y su situación de pobreza generalizada. Las personas inmigrantes en Andalucía cobran el 49% del salario medio, por lo que no llegan al Salario Mínimo Interprofesional, y el caso de las mujeres es todavía peor. Uno de los factores de precariedad en el empleo es la altísima temporalidad que está en más del 57%, con provincias en las que supera el 80%, como es el caso de Almería.

En relación a la inmigración, durante este mandato se ha reactivado ligeramente la actividad de participación a través del Foro Andaluz de las Migraciones, y, en general, se ha mejorado el nivel de interlocución con la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Como consecuencia de esta nueva situación, hemos empezado a participar en redes, como la red antirumores o la red intercultural, en las que participan otras organizaciones de atención a inmigrantes, asociaciones de inmigrantes o departamentos universitarios. Sus objetivos son promover la inclusión en la sociedad andaluza de las personas extranjeras para romper los estereotipos y evitar las actitudes racistas y xenófobas que cada vez son más frecuentes en las sociedades europeas, a la vez que se crean redes de colaboración.

Por otra parte, hemos realizado una denuncia constante de las condiciones de trabajo de las personas extranjeras que en esta crisis han sufrido un deterioro muy importante en sus condiciones laborales y, de forma especial, hemos denunciado la situación de las condiciones de vida de las personas trabajadoras extranjeras que viven en asentamientos chabolistas, principalmente en Huelva. En ese sentido, hemos propuesto alternativas a las administraciones para abordar esta situación buscando soluciones habitacionales para estas poblaciones que no tienen recursos económicos para acceder a una vivienda digna, y evitar el riesgo para la vida de estas personas.

Desde CCOO hemos impulsado las actividades de control de condiciones laborales en las empresas en colaboración con la Uniones Provinciales y Federaciones, destinando personas a la visita de centros de trabajo y promoviendo el contacto directo con las personas trabajadoras, con delegados y delegadas sindicales, también con responsables de personal y empresarios.

En este proceso hemos venido recogiendo datos, a través de encuestas, sobre la situación laboral de las personas extranjeras, que, en muchos casos, nos ha permitido detectar incumplimientos de la normativa laboral y de la de extranjería que se han denunciado ante la inspección de trabajo y ante los Juzgados de lo Social; incluso en algunas ocasiones se han interpuesto denuncias por maltrato y acoso laboral, pero también nos ha servido para conocer las relaciones entre la población autóctona y la población de origen extranjero, y saber en qué medida los extranjeros están integrados en las empresas.



Se ha mantenido, en la medida de lo posible, el asesoramiento y la información a inmigrantes, hemos empezado a introducir sistemas de información a través de la página web que también incluye información, sobre algunos aspectos, a personas emigrantes y a personas retornadas, vía esta de atención que necesita mejorarse en el futuro, con una mayor coordinación entre los responsables y con la creación de una red. Así mismo hemos detectado nuevas problemáticas relacionadas con las personas migrantes que residen en Andalucía, como son las necesidades de asesoramiento sobre prestaciones sociales de los emigrantes españoles que estuvieron en los países europeos desde los años sesenta de forma estable, o que de forma eventual se trasladaban a las campañas agrícolas.

En otro orden de cosas, este mandato ha sido el de la fusión a principios de 2016, de las dos Fundaciones que dependen de CCOO Andalucía, la de Estudios Sindicales y la de Archivo Histórico, cuyos fines fundacionales quedaron refrendados en los Estatutos de la Fundación resultante.

El Área de Estudios Sindicales de la Fundación, en este último periodo, había sufrido una importante reducción de medios que ha repercutido en los trabajos que venía desarrollando de clasificación, digitalización y catalogación de los numerosos depósitos documentales y gráficos que están depositados en el Archivo Histórico. Pese a ello, se han podido mantener los servicios que presta a sus usuarios, tanto del propio sindicato como de la ciudadanía en general (investigadores, productoras, etc.). Además, se ha hecho un esfuerzo por mantener las líneas fundamentales de sus fines como poner de relieve el papel jugado por la clase trabajadora en la lucha por la democracia durante la Dictadura, o el desarrollo de trabajos de descripción y difusión del patrimonio documental de CCOO Andalucía.

En este sentido, respecto a las investigaciones históricas, hay que destacar el esfuerzo por la elaboración y publicación de estudios sobre la resistencia, represión y organización de CCOO en distintas provincias andaluzas. Como ejemplo de ello podemos citar: 'La resistencia malagueña a la dictadura franquista (1955-1975)', 'Diccionario de la represión sobre las mujeres en Granada (1936-1950)' o investigaciones que recogen todo el ámbito andaluz tales como 'La resistencia andaluza ante el Tribunal de Orden Público, 1963-1976'.

Respecto a nuestro Archivo Histórico, hay que reseñar que se ha convertido en un referente de las investigaciones y de producciones, tanto documentales como expositivas, sobre el periodo del franquismo y de la transición en Andalucía. Así lo demuestran los más de 100 usuarios anuales (más de 900 consultas) que requieren de nuestros servicios. También ha aumentado el uso que la propia organización hace del Archivo, tanto para consultas históricas como para proyectos de documentales o expositivos. Por otro lado, el Archivo se ha ganado la confianza de muchos afiliados y afiliadas que, voluntariamente, entregan documentos guardados durante años, para que, tras su tratamiento archivístico, se pongan a disposición de la ciudadanía.

Fundamentales han sido los trabajos desarrollados en el último período con el fin de hacer más visible sus fondos. Destacar la apertura de su biblioteca digital por la que se pueden consultar *online* más de 100 cabeceras de publicaciones periódicas y más de 300 pequeñas publicaciones de organizaciones declaradas clandestinas durante la Dictadura.

Finalmente, si bien el Archivo Histórico se ha ganado ser el garante del patrimonio documental de CCOO Andalucía, de su memoria, tiene pendiente que se le tenga en cuenta a la hora de articular los medios y herramientas necesarias para que la documentación que se genera en las oficinas se gestione con eficacia y eficiencia y creemos un sistema integral de la documentación.

En lo referente a Cooperación, en el período comprendido entre 2013 y primer trimestre de 2017, han coincidido en su ejecución tres de los convenios más importantes para el desarrollo de proyectos de cooperación sindical internacional, firmados con la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID), lo que ha significado la ejecución de un importante número de proyectos que han tenido impacto en un amplio espectro de organizaciones, países y sectores beneficiarios.

Han sido ocho los proyectos ejecutados durante este período en el continente africano, y han tenido impacto en cinco países, Senegal, Malí, Guinea Bissau, Marruecos y Túnez.

En líneas generales, los distintos proyectos han estado orientados fundamentalmente al desarrollo global de acciones dirigidas al fortalecimiento de las organizaciones sindicales, al fomento de la organización de la clase trabajadora y a la realización de intervenciones centradas en el ámbito de la economía informal.

El objetivo de cada uno de los proyectos desarrollados ha sido el de abordar aquellas cuestiones que han sido consideradas estratégicas para cada organización contraparte. En este sentido, de manera más específica, en el contexto africano, las intervenciones realizadas han estado centradas principalmente en la promoción de la salud laboral, en la lucha contra la emigración clandestina y en la acción sindical en el sector de la economía informal, además de mantener en todos los proyectos una importante línea de formación y capacitación de cuadros sindicales.

Además de estos proyectos con objetivos puramente sindicales, se han ejecutado otros dirigidos a dar respuesta a otro tipo de problemáticas concretas; bien sociales, culturales o de carácter sanitario entre otras. Un ejemplo de ello, fue la campaña contra la Mutilación Genital Femenina en Malí, que tristemente sigue siendo hoy un grave problema que afecta a muchas niñas y mujeres del continente africano, y que contó en su día con acciones específicas de sensibilización en Andalucía.

Durante este período, y por las propias características socio-culturales de gran parte de los países del continente africano en los que intervenimos, podríamos

destacar proyectos que han ido específicamente dirigidos al empoderamiento y liderazgo de las mujeres en el entorno sindical, como fue el desarrollado en Guinea Bissau por la Unión Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) y que iba dirigido al reforzamiento de las capacidades de las mujeres para la defensa de sus derechos laborales. También la campaña desarrollada en Senegal por la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS) dirigida especialmente a la población juvenil para luchar contra el fenómeno migratorio clandestino.

Actualmente siguen en ejecución tres proyectos: dos en Senegal y uno en Túnez.

En América Central y Caribe, tres han sido los países principales de incidencia durante este período, El Salvador, Panamá y Nicaragua. Aunque no podemos olvidar que durante los años 2013 y 2015 se desarrolló un proyecto de carácter regional que también contempló acciones concretas con incidencia en Honduras y Guatemala. Fue precisamente el proyecto desarrollado en las maquilas textiles y en las plantaciones bananeras, que tenía como objetivo la incorporación de la perspectiva de género en la acción sindical sobre salud laboral en estos dos sectores altamente feminizados y muy desprotegidos sindicalmente.

En total, a lo largo de estos últimos cuatro años, se han ejecutado seis proyectos en la Región, dos de los cuales siguen aún en ejecución; uno de ellos en El Salvador y el otro en Panamá.

Las principales líneas de intervención en América Central han estado focalizadas en el fortalecimiento organizativo de las propias centrales sindicales, si bien cada una de ellas ha priorizado distintas estrategias en función de su realidad y de sus objetivos particulares.

En el caso de Panamá, las acciones han estado centradas en favorecer un proceso de descentralización regional de convergencia sindical y en reforzar el poder de negociación colectiva, a fin de potenciar la construcción de convenios colectivos sectoriales y regionales. Otra de las líneas prioritarias en Panamá, en este proceso de fortalecimiento organizativo interno, ha sido la de fortalecer los procesos de comunicación y visibilización de la organización, que aún sigue en ejecución.

Por otra parte, en El Salvador, las acciones de reforzamiento organizativo e institucional de la Confederación Sindical de Trabajadores de El Salvador (CSTS), han estado centradas en aumentar los niveles de afiliación y en incorporar a los jóvenes en las distintas estructuras sindicales. De hecho, las personas jóvenes son el principal colectivo beneficiario por el que apuesta la CSTS, teniendo en la actualidad un proyecto en ejecución dirigido exclusivamente a la formación profesional cualificada de la población juvenil con un componente transversal de información y sensibilización sindical.

Con respecto a la Región Andina, los tres países en los que se han ejecutado proyectos en este período han sido Perú, Ecuador y Colombia, sin olvidar,

igualmente, que durante los años 2013 y 2015 se desarrolló un proyecto de carácter regional que también tuvo incidencia en Bolivia y Venezuela y que estaba integrado por 12 centrales sindicales de la Región.

Si tuviéramos que destacar un rasgo característico de las intervenciones realizadas durante este mandato en la Región, es posiblemente el gran desarrollo de acciones dirigidas a la transversalización de la equidad de género en las estructuras sindicales, proyectos de empoderamiento y liderazgo de mujeres, y proyectos dirigidos potencialmente a la incorporación de las mujeres al espacio de la economía productiva.

Sin lugar a dudas, la Región Andina es el área de intervención que más proyectos abarca, con un total de diez a lo largo de estos cuatro años, cinco de los cuales siguen aún en proceso de ejecución. Perú es el país que centra mayor número de intervenciones, tanto de carácter exclusivamente sindical como también de apoyo y promoción del tejido de la economía local.

En este sentido cabe destacar el proyecto dirigido a las mujeres rurales de la sierra norte del Perú, que están siendo capacitadas para mejorar la calidad de vida de la población, incrementando su economía y la labor de micro emprendimiento empresarial en la mujer rural con igualdad de oportunidades. Para ello, se está formando y dando asistencia técnica a las mujeres en áreas rurales pobres y de extrema pobreza, interviniendo para influenciar en los intereses estratégicos de las mujeres y avanzar en resolver sus necesidades.

Por otro lado, se han desarrollado proyectos con incidencia en sectores concretos, tales como el de fortalecimiento de la Federación de Alimentos, Bebidas y Afines afiliada a la CGTP de Perú, o el de la Unión Nacional de Educadores que sigue vigente en Ecuador.

Por último, hacer mención al proyecto que se está ejecutando en Colombia, ya que este país es la primera vez que es considerado como país prioritario por la AACID, a pesar de que durante muchos años ha sido el país más mortífero para personas sindicalistas (actualmente es Guatemala). El objetivo del proyecto es contribuir a que la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, (la CUT) fortalezca su rol sindical a favor de la población trabajadora que ha sido víctima de violencia antisindical, impulsando la capacidad de incidencia de las mujeres sindicalistas. Este proyecto se enmarca dentro de la propuesta aprobada en el V Congreso de la CUT, de cara al posicionamiento del nuevo modelo de organización de la central sindical colombiana, una estrategia organizativa, formativa y de acción política que impulse y fortalezca la reivindicación de empleos justos y salarios decentes para las mujeres y trabajadoras de sectores en condición precaria.

No queremos finalizar el balance de estos últimos cuatro años, sin dejar de destacar que, a finales del pasado año 2016, se firmó un nuevo convenio con la AACID para la ejecución de cuatro nuevos proyectos que están pendientes de recibir financiación para ser iniciados.

El modelo de las relaciones laborales concertado entre Gobierno y patronal en nuestro país, no sólo tenía la pretensión de abaratar el coste del trabajo y precarizar el empleo para instaurar el estado del miedo entre los trabajadores y trabajadoras y provocar su empobrecimiento. También buscaba otros efectos colaterales con el objetivo de intentar quebrar la representatividad, los recursos y la legitimidad del sindicalismo de clase, tanto como sujeto en la negociación colectiva como en la participación institucional y agente de la presión social.

Estas circunstancias han erosionado nuestros recursos organizativos y nuestras estrategias de intervención, pero, a pesar de todo, ni el poder económico, ni el político y, mucho menos el mediático en su mayoría cómplice de los poderes dominantes, han podido minar nuestra organización. Hemos conseguido con un esfuerzo colectivo y de militancia muy importante mantener nuestra representatividad en las elecciones sindicales, y los trabajadores y trabajadoras nos han dado su respaldo. Prueba de ello es que CCOO es el primer sindicato en España y Andalucía. Además, estamos remontando en afiliación con una línea ascendente iniciada en 2016 que continúa en 2017.

El esfuerzo realizado por el conjunto de la organización en Andalucía cobra si cabe más valor por estar realizado en un territorio tan extenso como es nuestra comunidad, con 87.597 kms., y 778 poblaciones. En un marco de desempleo elevadísimo, de mucha precariedad y una grandísima atomización del tejido empresarial, con 480.330 empresas que dan empleo a 1.873.000 trabajadores y trabajadoras.

El fruto de ese trabajo colectivo se ha visto reflejado en los resultados de las elecciones sindicales, ganando CCOO por 939 representantes al segundo sindicato, en el cómputo dinámico a fecha 31 de diciembre de 2016. Eso supone que hemos obtenido 13.526 delegados y delegadas, un 37,05% del total, mientras UGT ha obtenido un 34,48% y la bolsa de otras muchas opciones, un 28'47%.

Del total de delegados y delegadas de CCOO Andalucía, el 38% son mujeres y el 62% hombres.

Datos estos que nos llevan a afirmar que hemos hecho un buen trabajo en un momento hostil contra el sindicato, nuestra gente en las empresas ha dado la cara y las estructuras organizativas que componen CCOO Andalucía han trabajado para poder contribuir a la planificación, dinamización y ejecución del trabajo.

Resultados que demuestran que con trabajo, dedicación y militancia se pueden alcanzar los objetivos. Y aunque el mayor éxito es que los trabajadores y trabajadoras nos sigan legitimando en las urnas frente a las opiniones que daban por liquidado el sindicalismo de clase, el trabajo electoral tiene y debe ser un trabajo constante y cotidiano en la idea de extender nuestra organización a un mayor número de empresas, para garantizar y defender mejor los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.

La parte amarga del triunfo es que nuestro compañero Miguel Ángel Soto -secretario de Organización y Finanzas de CCOO Andalucía-, no haya podido verlo cuando tanto esfuerzo dedicó y tanta ilusión le hacía.

Desde comienzos de la crisis la afiliación ha mantenido una tendencia a la baja, sobre todo debido a la precarización, pérdida de empleo y bajadas salariales, tendencia que comienza a cambiar en 2016, cerrándose el año con 142.912 personas que cotizan la cuota al sindicato.

Ese dato supone un 6,16% de la población activa en nuestra comunidad y un 0'58% más de afiliación positiva que en 2015, recuperación que continúa en lo que llevamos del año 2017.

En cuanto a la situación laboral de nuestra afiliación es de un 84,12% de trabajadores y trabajadoras en activo; el 12,78% está en paro y el 2,97% son pensionistas o prejubilados.

En relación a los tipos de cuotas, el 70,83% es de tipo general, mientras que la especial está en el 28,88% y el 0,29% es cuota militante.

La presencia de mujeres en nuestra afiliación va igualmente en una línea ascendente, alcanzando un 43,43%. La mayoría son afiliadas a Sanidad (73,81%), Enseñanza (64,35%), Servicios (50,69%) y Granada (50,17%).

Aunque la tendencia de crecimiento se va consolidando a tenor de los datos, en el próximo mandato el trabajo afiliativo tiene y debe seguir siendo una constante preocupación y ocupación de la organización. No puede haber una acción del sindicato en la que no tengamos presente afiliar a las trabajadoras y trabajadores.

El motivo es que es ese el vínculo más fuerte que un trabajador puede tener con la organización, y el mayor ejercicio de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, a la vez que refuerza nuestra capacidad de acción, ya que nuestra financiación es casi en exclusiva con recursos propios y el crecimiento afiliativo se hace imprescindible para la mejora de la acción del sindicato y la extensión del mismo.

Comenzamos el mandato en una situación de dificultades económicas. El descenso de los ingresos por cotizaciones y extracuota, aumento del déficit de los servicios jurídicos, junto al mantenimiento de los costes de personal que eran superiores al ingreso por cuotas, hacía inviable el funcionamiento de la organización.

Esta situación nos forzó a realizar un plan de optimización absolutamente imprescindible, para restablecer el equilibrio entre costes de personal y recursos propios. El sindicato se vio obligado a tomar medidas no deseadas como despidos, reducciones de salarios, o reducción de gastos en sus acciones, pero absolutamente imprescindibles si queríamos mantener la organización como instrumento útil a los trabajadores y trabajadoras.

En relación al gasto y servicio común que ha suscitado siempre tanto debate y controversia en el interno del sindicato, decir en 2012 fue de 4.417.000 euros. Cifra que se ha reducido en este período de tiempo un 51% situándose en los 2.136.000 euros. Asimismo, hemos frenado la deuda que se derivaba del impago de los mencionados gastos comunes, consecuencia de implantar el sistema de pago a través de la UAR.

El déficit de servicios jurídicos también se ha ido reduciendo en estos cuatro años, concretamente en un 33% aunque, sin duda, es una de las cuestiones en las que seguir trabajando en el próximo mandato, para una mayor optimización y mejora del servicio.

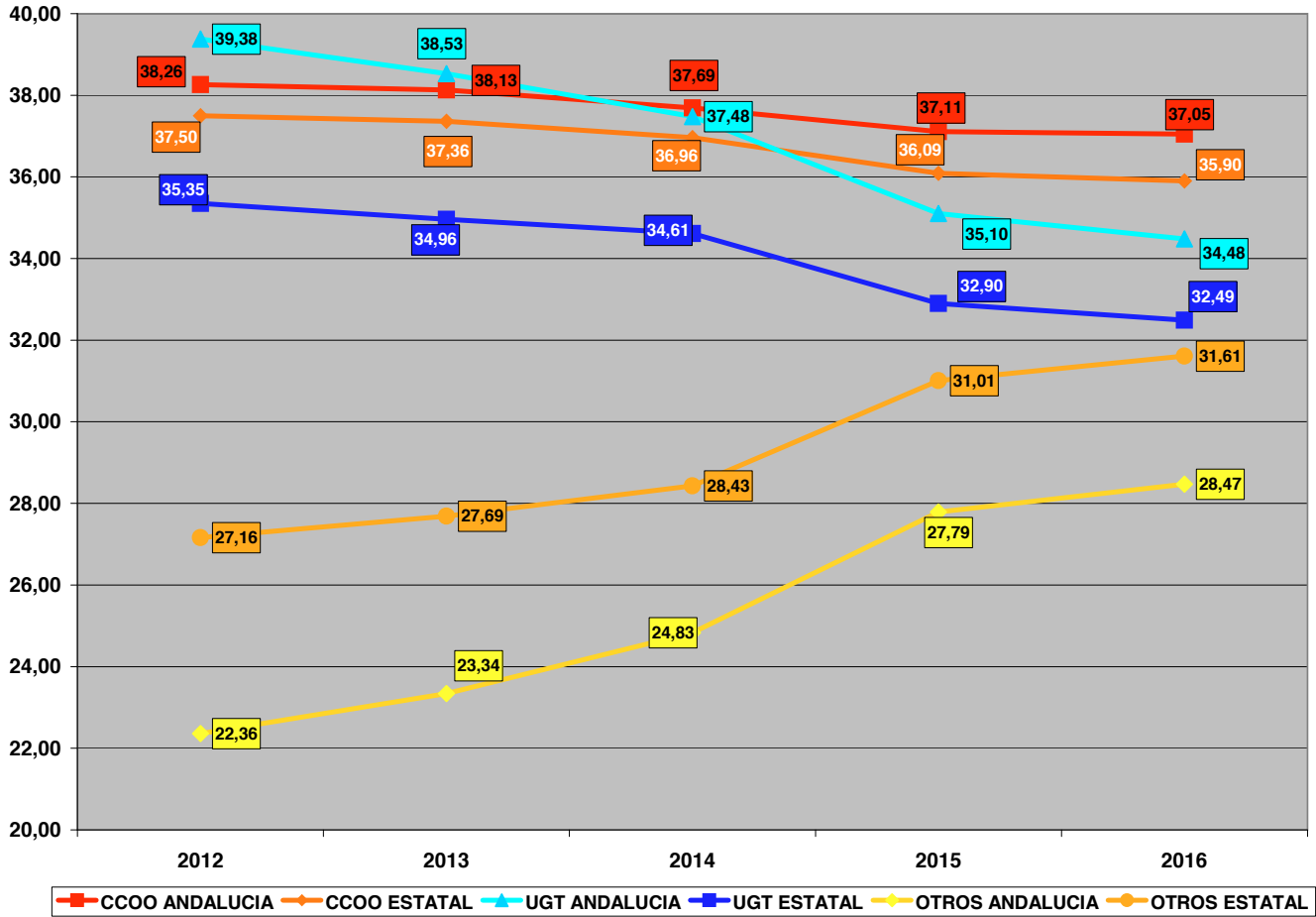
Por otra parte, el centro contable que procesa toda la contabilidad del CIF CCOO Andalucía y de los ingresos y gasto común de la organización, ha visto reducida su actividad como consecuencia de las fusiones de algunas federaciones que han pasado al CIF Estatal correspondiente, hecho este que ha supuesto una reducción del 38% del gasto.

De igual manera hemos acometido una racionalización de los locales sindicales a la vez que llevado a cabo un plan de ahorro energético que nos permita optimizar al máximo nuestras sedes sindicales.

En relación al número de personas asalariadas del sindicato en la actualidad, ha pasado de 419 de los que 93 eran sindicalistas, a 264, entre los que solo se encuentran 52 sindicalistas. De ellos, la proporción hombre-mujer está casi al 50%, mientras que, en el personal laboral, el 68% son mujeres frente al 32% de hombres.

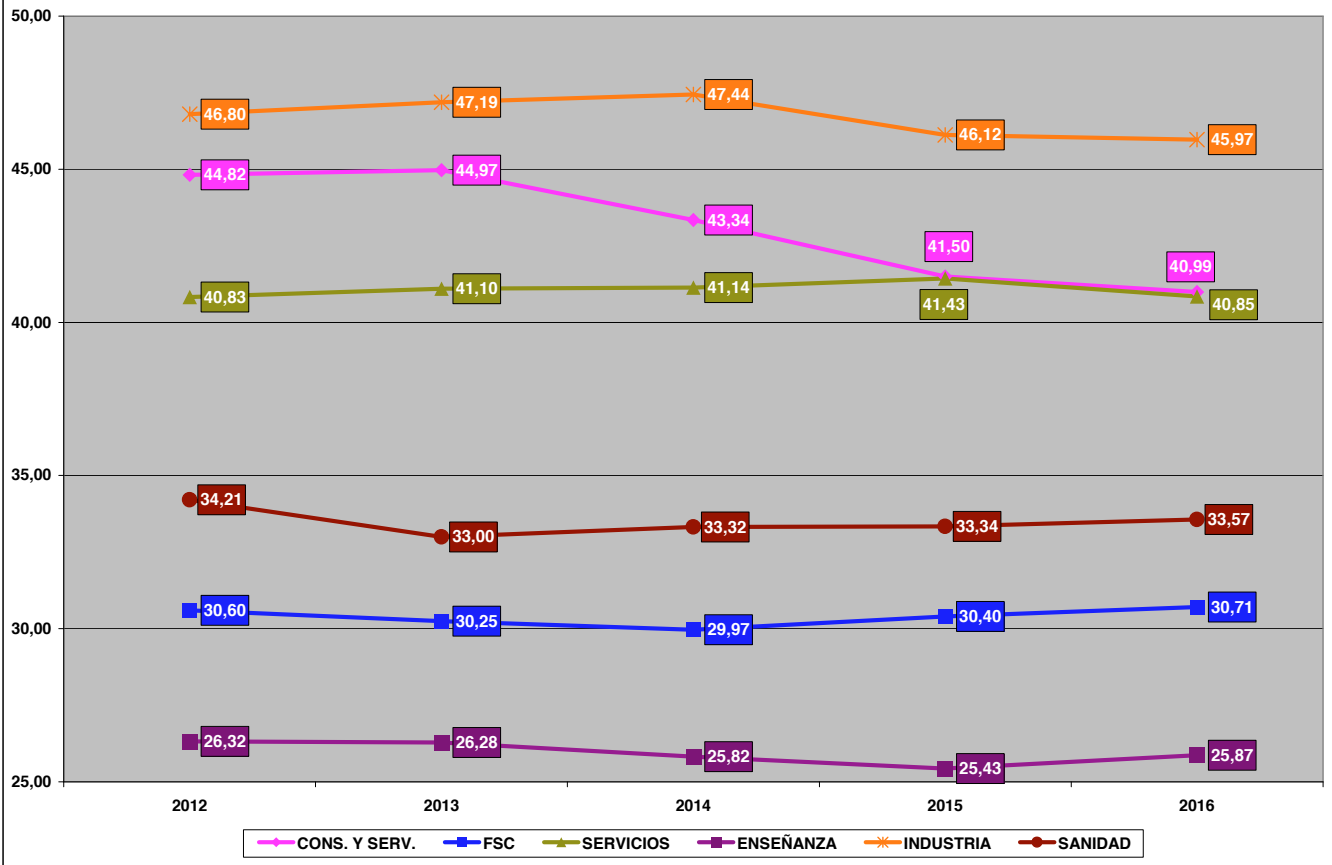
Asimismo, en este mandato hemos puesto en funcionamiento el portal de transparencia, donde están colgadas las cuentas anuales aprobadas en los órganos de dirección desde el ejercicio 2013, ganando nuestra organización en imagen. Para el próximo mandato debe ser un reto prioritario agrupar el balance y presupuesto del conjunto de CIF que operan en nuestra Confederación.

EVOLUCIÓN CÓMPUTO DINÁMICO CCOO, UGT Y OTROS  
ESTATAL Y ANDALUCIA 31/12/2012 A 31/12/2016

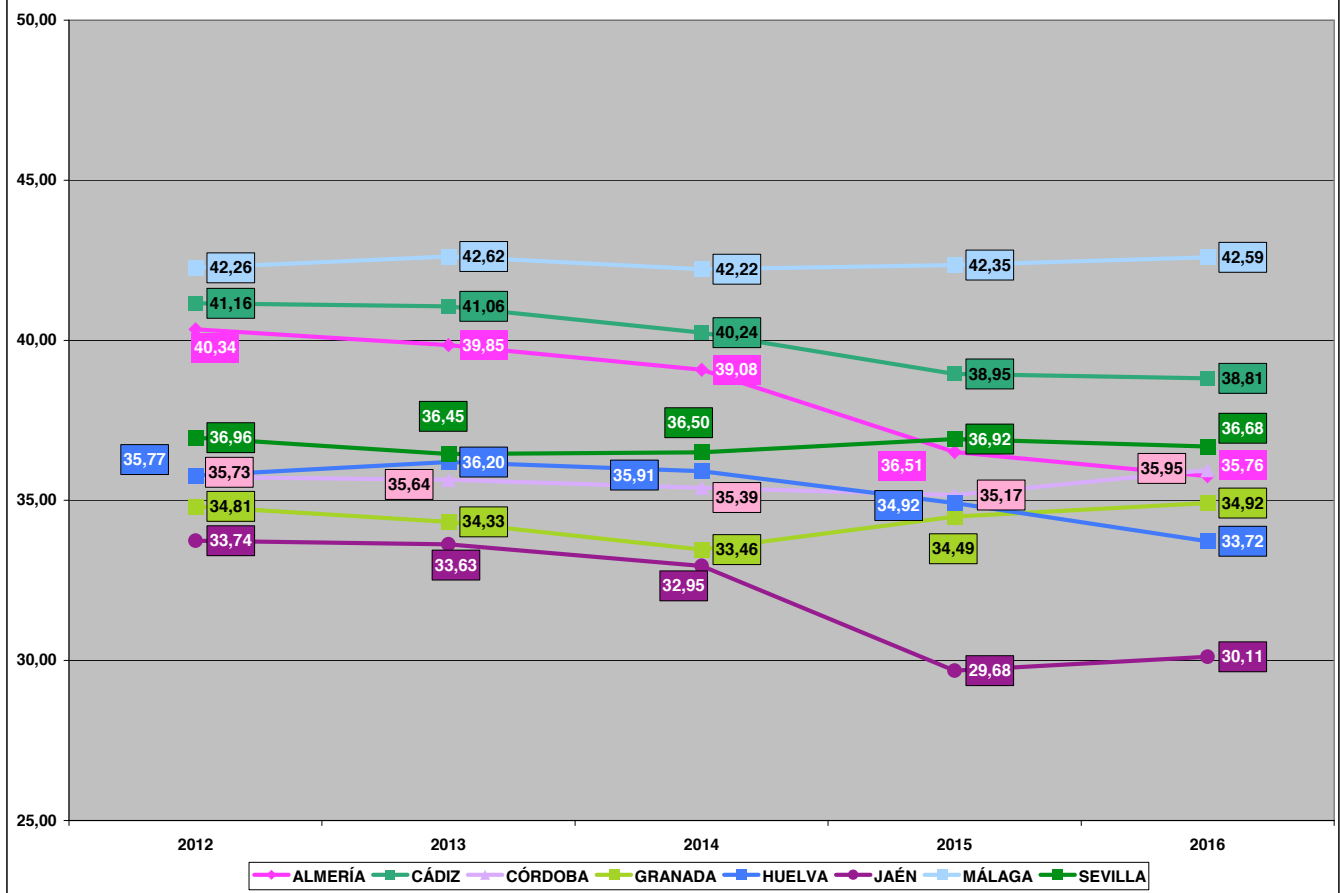


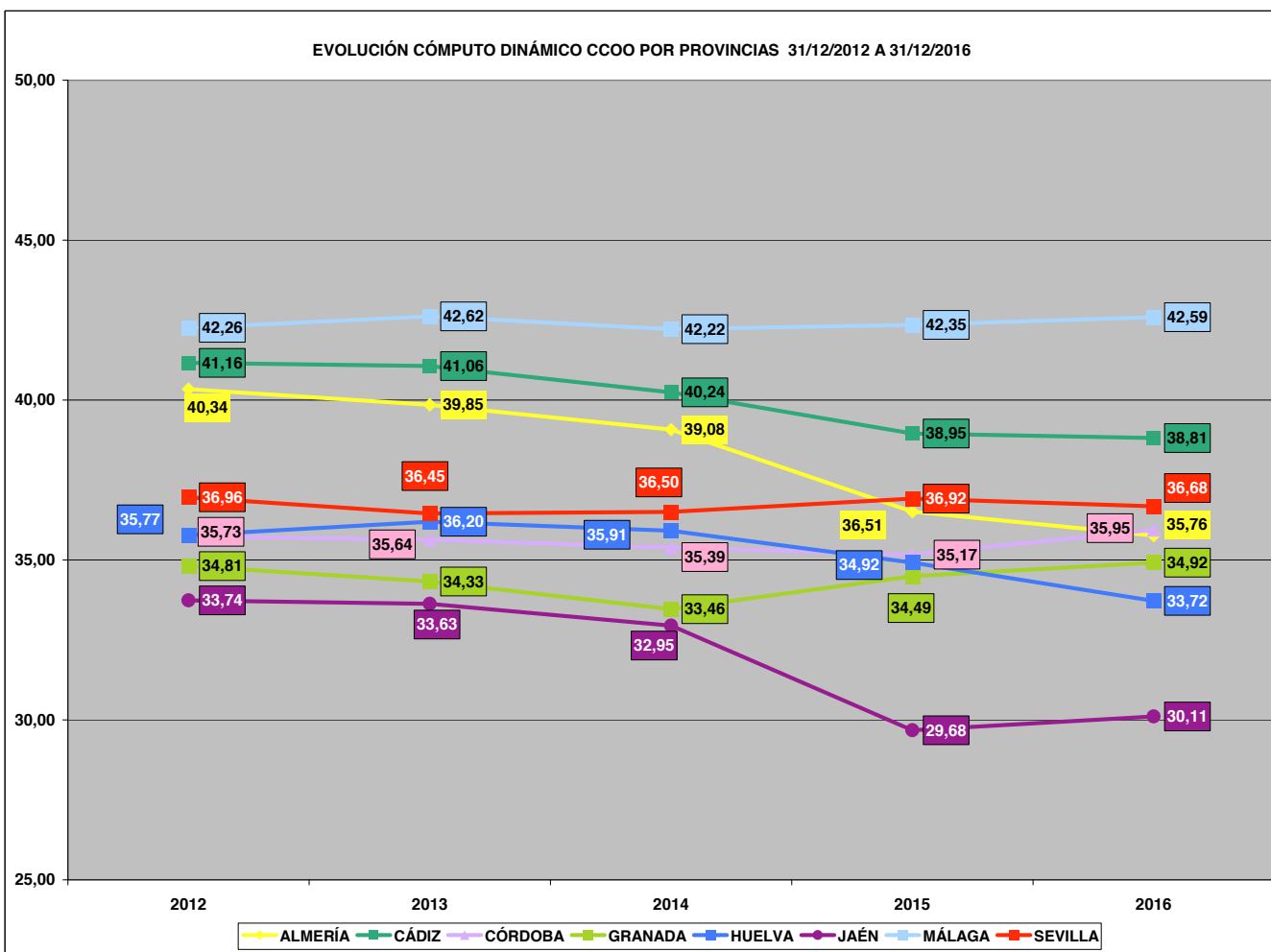
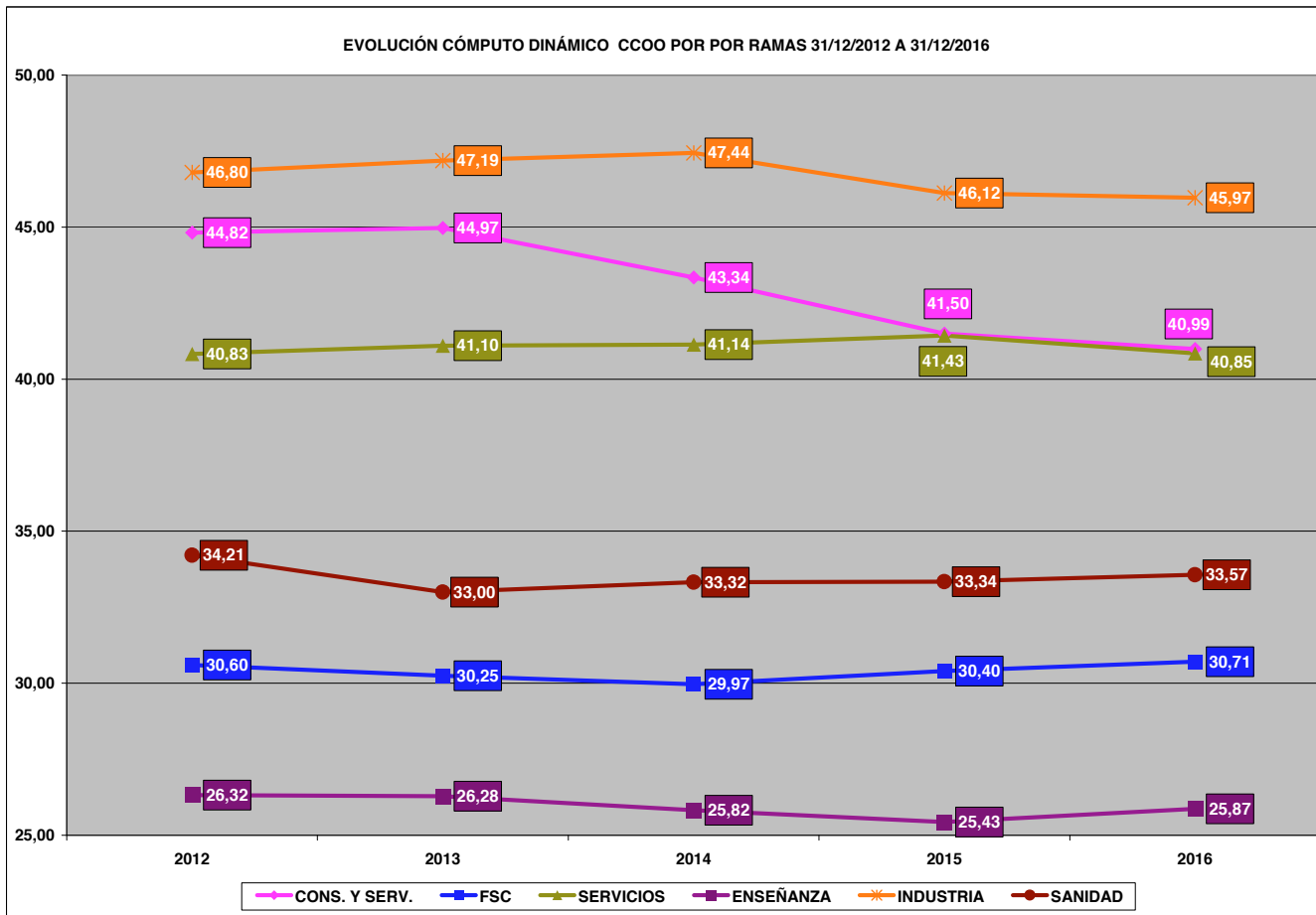


EVOLUCIÓN CÓMPUTO DINÁMICO CCOO POR POR RAMAS 31/12/2012 A 31/12/2016

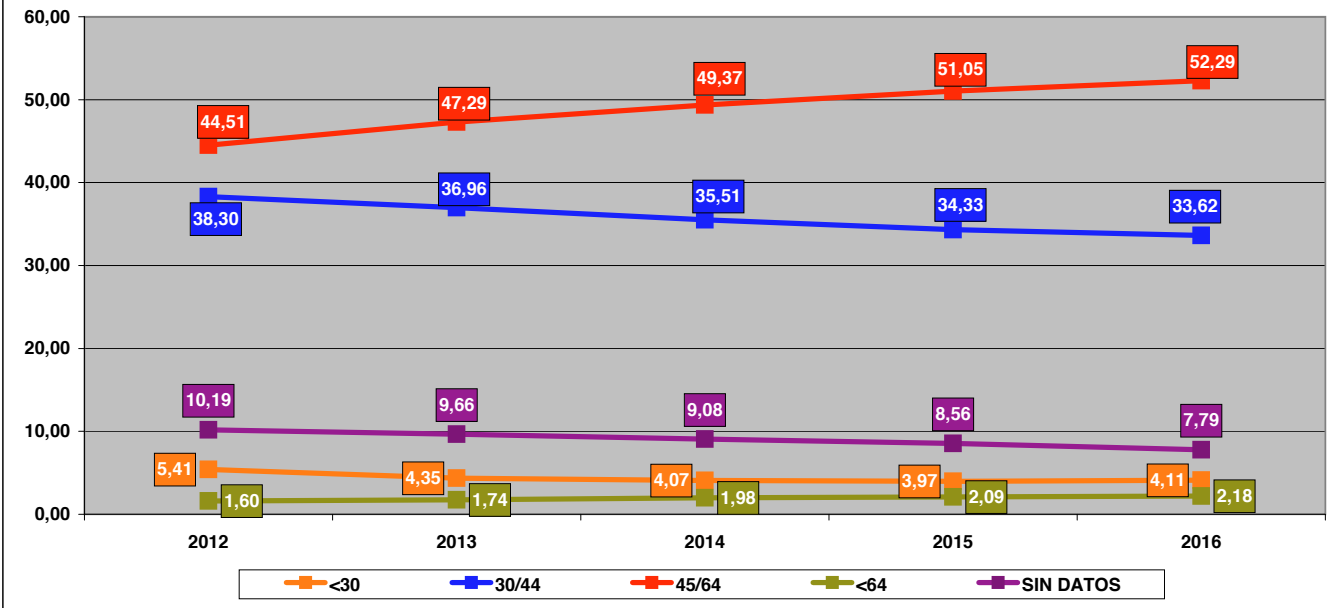


EVOLUCIÓN CÓMPUTO DINÁMICO CCOO POR PROVINCIAS 31/12/2012 A 31/12/2016

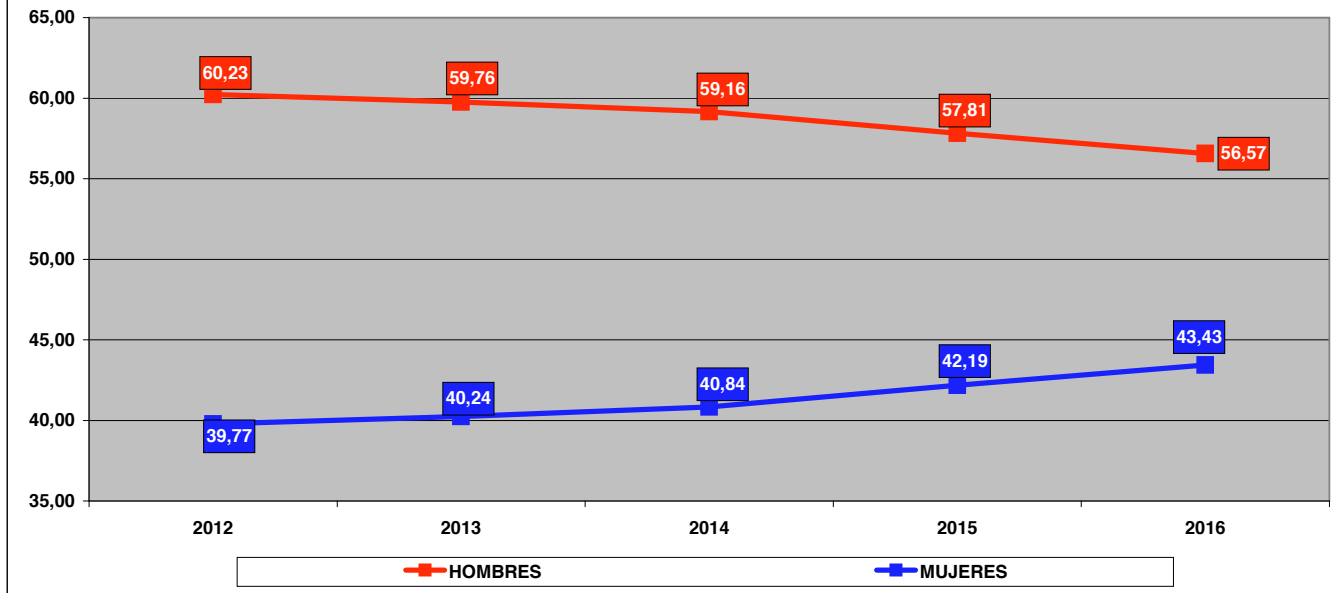




AFILIACION POR GRUPO DE EDADES CCOO-A



AFILIACION POR GÉNERO CCOO-A



AFILIACION POR SITUACION LABORAL CCOO-A

