



**SIEMPRE  
FUERTES Y  
ESENCIALES**

**13**

**CONGRESO**

**Sevilla 2021**

**16, 17 y 18 JUNIO**



**Informe General**

[andalucia.ccoo.es](http://andalucia.ccoo.es)



## **INFORME GENERAL**

### **13º Congreso CCOO de Andalucía**

29 de mayo de 2021

Tras el periodo congresual del 12º Congreso de las CCOO de Andalucía, la organización se situaba reforzada bajo el lema “La Fuerza Colectiva” para provocar un revulsivo que impregnase vitalidad e impulso a la acción del sindicato. Esto supuso salir a la ofensiva y enfrentarnos a las muchas tareas que nos requerían las personas trabajadoras golpeadas por la crisis, los recortes y las reformas laborales y sociales aplicadas desde 2008 en nuestro país, cuyas consecuencias todavía permanecían en el mandato anterior. CCOO salía, por tanto, a la ofensiva, dispuesta a afrontar los objetivos marcados en el congreso así como los nuevos retos, nuevas realidades laborales y nuevos problemas de las personas trabajadoras y ciudadanía.

Sin duda, han sido 4 años muy duros e intensos, dificultados por los enormes cambios que se han dado en todos los ámbitos.

En primer lugar a nivel mundial, donde hemos vivido diferentes transformaciones en las posiciones geoestratégicas guiadas por la pugna por el poder, que han provocado grandes tensiones con consecuencias nefastas para las personas (guerras, éxodos, empobrecimiento, represión, cierre de fronteras, racismos y autoritarismo).

Reflejo máximo de esas transformaciones fue la elección de Donald Trump en EE.UU., defensor a ultranza del capitalismo salvaje y de casino, cuyas decisiones a lo largo de su mandato han estado marcadas por el cimbreo constante de los derechos civiles, sociales y laborales, especialmente de las minorías y de las personas migrantes, por una política económica que premiaba sobre todo a las empresas y a las rentas más altas, que impulsaba al mismo tiempo la desregulación absoluta, entre ellas la medioambiental. Igualmente, sus provocaciones en los conflictos internacionales (Israel y Palestina, Irán e Irak, aranceles “antidumping y antisubvenciones” a las importaciones, guerra comercial con China, Rusia, endurecimiento del bloqueo a Cuba, etc.) han sido una constante agudizada con una política exterior “tuitera” que menospreciaba continuamente a la Unión Europea y a la ONU.

La llegada de Joe Biden a la Casa Blanca, con la primera vicepresidenta mujer, negra y asiático-americana en la historia de ese país (Kamala Harris), debería permitir desandar

más pronto que tarde el mandato de Trump, lo que sin duda supondría consecuencias positivas en todos los ámbitos. De momento hay algunos inmovilismos que llaman la atención, pues no se observa cambios respecto al Sahara o Cuba, o son simplemente cosméticos como en el caso de Palestina, y EE.UU. sigue dando su apoyo a los intereses de Marruecos e Israel en contra de los acuerdos internacionales y al margen de la Comunidad Internacional.

Importantes los más de 60 años de bloqueo económico, comercial y financiero al pueblo Cubano recrudecido en la era Trump con más de 240 medidas, que además se han mantenido durante la situación de pandemia, aumentando su impacto y crueldad sobre el pueblo cubano. Desde nuestra organización, junto a otras, hemos trabajado con el Consulado General de Cuba en Andalucía y nos hemos sumado al sentir de la Comunidad Internacional –ya van más de 28 veces que la ONU se ha pronunciado invariable y contundentemente contra el bloqueo de EE.UU. a Cuba- exigiendo su levantamiento.

También destacar en este periodo las crisis provocadas en países como Brasil, con el ultraderechista Bolsonaro al frente, o en Honduras, con la proclamación de Juan Orlando; o las movilizaciones importantes vividas en Argentina, Ecuador, Argelia, Bolivia, Egipto, Georgia, Hong Kong, Irak, Irán y Líbano, que dejaron miles de víctimas y que fueron convocadas por el rechazo a la gestión política nefasta de sus dirigentes.

Por su importancia, resaltar los resultados de las elecciones que tuvieron lugar los días 15 y 16 de mayo en Chile, no solo por los buenos resultados favorables para las fuerzas de izquierda y progresistas, sino porque ha sido fruto del impresionante estallido social que recorrió Chile, y supone un triunfo del pueblo chileno para la elección de los constituyentes, que elaborarán una nueva Constitución que acabará con la vigente de 1980, apadrinada y redactada por la dictadura militar.

Igualmente destacar las impresionantes manifestaciones y movilizaciones sostenidas y pacíficas que viene realizando el pueblo colombiano para defender sus derechos y que están siendo reprimidas duramente por el Gobierno de Iván Duque. Son ya docenas de muertos y centenares las personas desaparecidas. Debemos seguir condenando esa represión, y mostrando nuestro rechazo y nuestra solidaridad con el pueblo de Colombia.

En una esfera más cercana, hemos visto como Europa sigue con una política alejada del proyecto social que llevó a su constitución. Ejemplos de ello son la política de austeridad a

ultranza para gestionar la crisis de 2008, que extendió la pobreza y la desigualdad; la insolidaridad mostrada al cerrar sus fronteras y negar una política de acogimiento a las personas refugiadas en coherencia con los derechos humanos; el Brexit; o las reformas laborales aplicadas en países como Francia. A ello se unían la preocupación por resultados electorales como los de Alemania, donde por primera vez desde la Segunda Guerra Mundial, un partido de extrema derecha, xenófobo y ultranacionalista se convirtió en la tercera fuerza del *Bundestag*. Una situación que nos hacía estar en alerta, ante el impacto y capacidad de influencia que podía tener en las políticas de la UE, y su repercusión en la sociedad europea.

También es importante destacar la respuesta de la Unión Europea a la crisis del coronavirus, totalmente distinta a la de la crisis de 2008, con la puesta en marcha de medidas que están permitiendo contener las consecuencias de esta crisis en la vida de las personas. No obstante, esta respuesta resulta aún insuficiente, ya que necesitamos una Europa cuyas instituciones sean más fuertes y con un mayor carácter social y no económico. Seguir avanzando en una respuesta que permita progresar y reforzar el carácter social de UE, con políticas fiscales progresivas que vengán a sustentar las necesidades de reconstrucción y transformación que se necesitan para avanzar en el proyecto europeo, y evitar que la desigualdad, la visión nacionalista y la austeridad lo sigan deteriorando.

En este sentido, la respuesta del movimiento sindical europeo ha puesto en marcha algunas acciones importantes como la reivindicación de un “Pilar Europeo de Derechos Sociales más fuerte”; la campaña “*Our Pay Rise. It’s time for our recovery*”, cuyo objetivo pasa por exigir la subida de salarios mínimos para todos los trabajadores y trabajadoras de Europa; o la iniciativa *#RIGHT2CURE*, para la supresión de las patentes y la igualdad de acceso a las vacunas. Sin duda, el camino debe ser reforzar e intensificar la colaboración sindical en un mundo cada día más globalizado.

Aunque se venía trabajando desde hacía tiempo, en este periodo se ha concluido la constitución del Consejo Sindical Interregional del Sur con las organizaciones sindicales gibraltareñas (*Unite The Union* y *GTA-NASUWT*, sindicato de maestros), impulsada desde CCOO de Andalucía. El CSIR del Sur nacía así, bajo la necesidad de abordar los problemas de los trabajadores y trabajadoras de ambos lados de la Verja, y ha resultado un instrumento que ha demostrado su utilidad, especialmente ante las incertidumbres

generadas por el Brexit, ya que ha servido para frenar los efectos perjudiciales a ambos lados, mediante nuestra participación en la elaboración de los planes de contingencia.

En España, gran parte del periodo en el que se ha desenvuelto este mandato ha estado marcado por las sucesivas elecciones generales, europeas y autonómicas que han tenido lugar, y que se han caracterizado por la crispación política, el bloqueo continuo y la poca altura de miras de algunos partidos en muchos momentos.

A esto se ha unido el debate territorial, auspiciado por la crisis catalana, que no en pocas ocasiones ha servido como arma arrojadiza entre las derechas y el capital para tapar las graves consecuencias de las políticas de recortes de ambos gobiernos -tanto del PP como de los nacionalistas-, y ocultar así las consecuencias de las mismas y los problemas reales de los trabajadores y trabajadoras. Se han provocado tensiones, no las vamos a negar, pero CCOO de Andalucía siempre ha tenido claro que lo primero era la igualdad, la cohesión social y territorial, y defender los derechos de clase.

En relación a las políticas estatales puestas en marcha, hemos asistido a dos etapas muy diferenciadas. En primer lugar la marcada por el gobierno del PP con recortes fiscales y del 50% en las partidas destinadas al gasto público (sanidad, educación y protección social) asfixiando económicamente las competencias que tenían las comunidades autónomas mediante el techo de gasto como regla de oro; la falta de inversión pública (liberalización y abandono de la política de vivienda e infraestructuras); y una visión cuanto menos rancia, neoliberal y patriarcal de la igualdad entre mujeres y hombres. Todo ello a la par que se producían las masivas movilizaciones y paros laborales del 8 de marzo de 2017 y 2018, reforzados por las manifestaciones del 25 de noviembre contra las violencias machistas, aunque es preciso valorar que conseguimos la firma del “II Acuerdo entre Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo”.

Tras el triunfo de la moción de censura y los apoyos recibidos por la izquierda en los sucesivos procesos electorales, se constituyó un gobierno progresista, dando lugar a una segunda etapa que inicialmente ha estado marcada por avances muy importantes para la clase trabajadora con revalorización de pensiones, el incremento histórico del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), -aunque tremendamente insuficiente del IPREM-, la reforma del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores para evitar los despidos por absentismo aun justificados, la derogación del artículo 315.3 del Código Penal -*Huelga no es delito*-, la obligación del registro horario, la aprobación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) que protege a

las personas más vulnerables, importantes avances en materia de igualdad, consecuencia en parte de las movilizaciones masivas que se dieron en los años 2017 y 2018 con el gobierno del PP y la movilización histórica ya en el 2019. Fruto de ello fue el RD Ley 2/2019 de medidas urgentes para la Igualdad Real y efectiva de mujeres y hombres, y el Acuerdo de diálogo social para el desarrollo del Reglamento de Planes de Igualdad y de Igualdad Retributiva. Asimismo, la puesta en marcha de un escudo de protección social para paliar los efectos de la crisis social derivada de la pandemia y la firma de cinco acuerdos sociales en defensa del empleo, están permitiendo amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia y seguir salvaguardando el empleo a través fundamentalmente del mecanismo de los ERTE.

En este sentido destacar también la firma del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) con la patronal, que propició establecer un marco de recuperación de salarios y derechos para la clase trabajadora.

Parte de estas medidas fueron destinadas a enfrentar la crisis sanitaria que modificó en parte nuestra agenda sindical, pero que evidenció que la campaña que pusimos en marcha dos meses escasos antes de la crisis fue premonitoria a la hora de visualizar “El valor de lo Público”, y de evidenciar lo urgente de incrementar recursos humanos y materiales en los servicios públicos, especialmente en sanidad, dependencia y educación, pero también en todas aquellas actividades externalizadas que forman parte del sistema público, mejorando sus condiciones de trabajo y revirtiendo su situación de precariedad laboral.

En este sentido el Area Pública de CCOO de Andalucía integrada por sus tres federaciones: Sanidad y Sectores Sociosanitarios; Enseñanza; y Servicios a la Ciudadanía, han realizado un trabajo complejo de coordinación, denuncia, de reivindicación y de defensa de los servicios públicos y sus profesionales, a la par que junto con el resto de federaciones se han impulsado acciones para que no solo las empleadas y empleados públicos se vieran arropados por nuestra campaña, sino también todas esas miles de personas trabajadoras que a pesar de su precariedad, inestabilidad y bajos salarios han seguido al pie del cañón: personal sanitario, de la limpieza, atención sociosanitaria, socioeducativa, personal de emergencias, alimentación, transporte, y un largo etc. Estas personas con peores condiciones y peores salarios, han demostrado ser esenciales, y por tanto hoy podemos decir más que nunca que ha quedado patente el valor del mundo del trabajo. Ahora, necesariamente, toca que se les reconozca mejorando sus condiciones laborales y salariales.

En Andalucía hemos pasado de la inercia en la que vivía instalada el Gobierno andaluz del PSOE o en coalición con Ciudadanos, y su incapacidad para atender las necesidades reales de los andaluces y andaluzas y las demandas que desde el sindicalismo de clase manteníamos, a un gobierno de derechas que, aunque formalmente es un gobierno de coalición entre PP y Ciudadanos, en su acción es un tripartito efectivo de derechas (PP-Ciudadanos-VOX) que solo atiende los intereses del capital y que ha adoptado unas políticas antisociales con graves efectos para la vida de las personas. Una agenda sostenida en el tiempo que elimina instrumentos públicos de intervención, desregula en favor de las grandes empresas y perjudica a la mayoría social. Así se ha desarrollado su acción de gobierno: atacando de manera soterrada todas las estructuras sociales que se han construido en nuestra comunidad con grandes esfuerzos.

Muestra de ello son los siguientes hitos:

- Rebaja fiscal para aquellos que más tienen y que comenzó en 2019 con la bonificación del 99% del impuesto de sucesiones y donaciones y con el recorte de IRPF a las rentas más altas, y que ha terminado de materializarse en 2021 con la aprobación del RDL de Rebaja al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), al Impuesto de Patrimonio, al de Sucesiones y Donaciones, Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD), Tributos sobre el juego (TJ) y al Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte, y las bonificaciones por estudios en centros privados. Estas medidas tendrán un impacto de más de 565 millones de euros que dejarán de recaudar las arcas públicas andaluzas y que supondrán a la comunidad menor capacidad para, entre otras cuestiones, reforzar los servicios públicos.
  - A la par, esas políticas han provocado un deterioro constante de los servicios públicos: Andalucía es la comunidad con menor gasto/inversión sanitaria por habitante del país; deficiente inversión por alumnado y constantes procesos privatizadores en la educación pública; no se han recuperado los derechos ni el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de Justicia; no se han reconocido ni cumplido los acuerdos sobre mejora del empleo público; y hay una merma constante del Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD), entre otras cuestiones.
- El último ataque a los servicios públicos lo constituye la propuesta de Ley de Función Pública que el Gobierno pretende aprobar, la cual perjudica claramente al personal funcionario y al laboral, queriendo evaluar su trabajo con el propósito de

sancionar y despedir, discriminando y despreciando al personal laboral del sector público instrumental, y perdiendo la oportunidad de modernizar una Ley del año 1985 que, tras 36 años de vigencia, y 14 años después de que se haya aprobado el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), necesita adecuarse a las crecientes demandas de más y mejores servicios públicos, reforzar la igualdad de trato a la ciudadanía y, por supuesto, mejorar las condiciones laborales de las y los empleados públicos de todo el sector público andaluz.

- Igualmente se ha producido un ataque constante al sector público instrumental, a través de las leyes de presupuesto de 2019, 2020 y 2021, que implantaban auditorías operativas dobles, tanto por la intervención general de la Junta de Andalucía como por consultoras privadas a 54 entidades. Asimismo, la obligación de aprobar un plan de reordenación del sector público instrumental y la contratación de una consultoría jurídica que enfrentase las demandas ante los procesos de reestructuración previstos, ya han comenzado con las fusiones de algunas agencias sin la previa negociación colectiva. Especial fijación existe con la RTVA, que parece que por su carácter público, su contenido social, de proximidad y bajos parámetros y valores democráticos, molesta en gran medida.
- También el Gobierno andaluz ha aprovechado la pandemia para generalizar las “contrataciones exprés” en la Administración, saltándose principios constitucionales y con la ausencia completa de un mínimo procedimiento selectivo. Además en plena crisis sanitaria por el coronavirus, aprovechó para recuperar la “cultura del pelotazo” con el Decreto Ley de Mejora y Simplificación de la Regulación para el Fomento de la Actividad Productiva en Andalucía, aprobado por el procedimiento de urgencia, que modificaba más de 40 normas ya existentes que afectan a cuestiones sociales, laborales y medioambientales y que suponen un puntal para la liberalización económica.
- En materia de empleo, junto al recorte sufrido en recursos para las personas en paro, hemos asistido a una parálisis permanente propiciada por la falta de impulso de las políticas activas de empleo; por la falta de normalización de las convocatorias de formación, tanto de personas ocupadas como desempleadas; y por la falta de apuesta por el Servicio Andaluz de Empleo que se visualiza, entre otras cuestiones, por la falta de recursos –materiales y humanos-, los intentos de sustituir el trabajo que realizan las personas trabajadoras por la “monitorización” de actividades, o las escasas convocatorias (a pesar de nuestras demandas) que ha habido en el mandato del Consejo Andaluz del SAE.

- En materia de igualdad, el Gobierno se ha escudado en todo momento en los planteamientos de VOX y su negación de las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres, al igual que en materia de memoria histórica ha sido incapaz de descabalgarse del discurso antidemocrático de igualar la república con el régimen de la dictadura franquista.
- En cuanto a las políticas sectoriales, el Gobierno andaluz se ha preocupado de desandar las estrategias que se han mostrado útiles para reforzar sectores tan importantes para Andalucía como la agricultura y ganadería, turismo, industria, o la puesta en valor de sectores tradicionales como la construcción y la optimización de los sectores verdes emergentes.

En CCOO de Andalucía tenemos claro que nuestro modelo de sociedad, y nuestras propuestas para generar y repartir la riqueza, en nada se parecen a la hoja de ruta diseñada por el Gobierno andaluz. Nuestra función está en la defensa de los intereses de nuestra clase, pero el sindicato ha echado de menos en ocasiones a una izquierda política, que se ha centrado más en los problemas internos y en el parlamentarismo, que en concentrar y aunar esfuerzos. Por eso tenemos que animar a la izquierda política a que se recupere cuanto antes. Los partidos de la izquierda tienen que apretar el paso para ser una oposición real, porque la derecha se está consolidando en Andalucía y porque la ultraderecha hace bandera de la necesidad, de la frustración y del cansancio que tiene la ciudadanía.

Sin duda la situación vivida ante la alerta sanitaria ha puesto a prueba a nuestra organización. En primer lugar porque nos hizo limitar algunas actuaciones para centrarnos en lo importante: poner en marcha la maquinaria necesaria para afrontar una situación que venía sin manual de instrucciones, con un ritmo de cambios casi diario en lo normativo, y con la necesaria adaptación de nuestras formas de trabajo y coordinación entre estructuras. El objetivo: dar respuestas a las muchas situaciones que se vivían en los centros de trabajo (dudas y miedos, nuevas medidas para proteger la salud y la seguridad, incertidumbre en el empleo, entre otras) y a las necesidades de asesoramiento e información de miles de personas trabajadoras y de nuestra afiliación; algo que ha afectado también de forma vertiginosa en lo personal y laboral a las mujeres y hombres que componen nuestro activo sindical.

Y por ello es necesario reconocer el enorme esfuerzo realizado por el conjunto de la organización porque, a pesar de lo intenso, estresante y de las muchas incertidumbres, los hombres y mujeres de CCOO de Andalucía han estado a la altura.

Hemos ganado un espacio importantísimo, hemos ampliado la confianza de los trabajadores y trabajadoras, y en el próximo periodo tendremos que seguir remando para no defraudar las expectativas que hemos generado, máxime en estos tiempos convulsos que no van a ser un camino de rosas para los intereses que representamos.

Imprescindible resulta recordar a todos los compañeros y compañeras que nos han dejado en este mandato, y entre ellos a nuestro compañero y Secretario de Organización y Finanzas de las CCOO de Andalucía, Daniel Barrera Fernández. Todos ellos, todas ellas, dejan un hondo vacío en nuestra organización y en nuestras vidas, pero su legado perdurará siempre en el ADN de las CCOO.

La acción del sindicato, en este mandato, se ha centrado en materializar las prioridades establecidas en el 12º Congreso de las CCOO de Andalucía, además de en afrontar los nuevos retos que se nos planteaban en los diferentes ámbitos:

**En materia de política institucional** y como punto de partida de esta nueva etapa de las CCOO de Andalucía, hemos querido priorizar nuestros lazos con el amplio espectro político y social en Andalucía, realizando reuniones institucionales con los partidos presentes en el Parlamento andaluz en ese momento (PSOE, PP, Podemos e IU), con la UGT Andalucía y la Confederación de Empresarios de Andalucía, además de con organizaciones sociales como FACUA, HOAC Andalucía, ONG's e instituciones como el Consejo Económico y Social (CES-A), el Defensor del Pueblo Andaluz o la Delegación del Gobierno de España en Andalucía. Todo ello con el objetivo de compartir y trasladar nuestras preocupaciones, propuestas y reivindicaciones para mejorar los derechos laborales y sociales, y construir una sociedad más justa donde el empleo digno y decente fuera su principal valor. También a lo largo del mandato, hemos trabajado con la sociedad civil en la Plataforma por la Justicia Fiscal, en la línea de reforzar entre los trabajadores y las trabajadoras la necesidad de que una política fiscal progresiva y redistributiva es fundamental para el sostenimiento de la igualdad, los derechos y el estado social. Una sociedad civil organizada que ha sufrido los envites de la crisis y que necesita reforzar su estructura.

Destacar el primer encuentro institucional con el Gobierno andaluz, de la mano de su presidenta, que tras las primarias celebradas en su partido impulsó el diálogo social sobre diversos frentes importantes para nuestra comunidad, coyuntura que aprovechamos y que se concretó en la aprobación de la Renta Mínima Garantizada asentada sobre nuestra propuesta de ILP en Andalucía. Igualmente conseguimos la constitución de la Mesa por el

Empleo de la que se derivaban cuatro mesas técnicas en las que reivindicamos la necesidad de vertebrar y recuperar las políticas activas de empleo, al igual que la necesidad de recuperar la unidad de gestión de la mismas (y con ello el retorno de la Formación para el Empleo para conseguir un sistema real e integral); el impulso de la negociación colectiva; y la lucha contra la siniestralidad laboral y la infradeclaración de enfermedades profesionales. Estas mesas dieron frutos en políticas como el “Plan de apoyo a la Negociación Colectiva”, la firma de la “Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo”, o la reactivación del Servicio Andaluz de Empleo como garante de la igualdad de oportunidades en el empleo.

Todo este trabajo se vio interrumpido con la sucesión de procesos electorales que nos hizo tomar conciencia de la importancia de lo que nos jugábamos como sociedad a nivel europeo, estatal, autonómico y local. Por ello enfrentamos la tarea de movilizar a las personas trabajadoras y sociedad en general mediante la campaña “Participo y decido”, que nos permitió, en cierta forma, tejer lazos con parte de las organizaciones sociales y el mundo de la Cultura, aglutinando igualmente a personalidades del mundo de la Ciencia, el Derecho, la Justicia o la sociedad civil.

Un eje importante también de nuestra acción resultó de visibilizar nuestras propuestas concretas en cada ámbito (autonómico y local) con sucesivos documentos y decálogos de propuestas, haciéndolos llegar a las empresas y centros de trabajo, a la vida de las diferentes localidades y municipios con el objetivo de incidir en las políticas puestas en marcha por los diferentes gobiernos.

Estas propuestas fueron presentadas a los partidos políticos, al igual que organizamos debates sobre temas cruciales: empleo y formación, servicios públicos, renta mínima, vivienda y pensiones, para que, al menos públicamente, estos partidos asumieran compromisos con los trabajadores y trabajadoras y explicasen su posición al respecto.

Con motivo de nuestra exigencia de reforma del modelo de financiación autonómica, desde CCOO de Andalucía exigimos la legitimidad de los sindicatos de clase para abordar un modelo de financiación justo, suficiente y solidario que garantice la igualdad de derechos y oportunidades para la ciudadanía andaluza, cuestión que pasaba ineludiblemente porque el Gobierno andaluz mostrase firmeza y valentía frente al Gobierno de España, que en numerosas ocasiones prioriza territorios en lugar de personas, algo que desde nuestro ámbito sindical no podemos aceptar. Por ello desde el sindicato planteamos generar un

debate serio y riguroso sobre una propuesta de financiación autonómica que garantizase la igualdad, la solidaridad, la cohesión y la convergencia y que, sin exclusiones y privilegios, permita el desarrollo de Andalucía y del conjunto de los pueblos de España.

Para ello, iniciamos dentro de la formación y actualización de conocimiento sindical, la actividad “Del 4D al 28F”, que comenzamos con un encuentro sindical el 1 de diciembre de 2018, al que asistieron todos los partidos políticos del arco parlamentario autonómico y el director del Gabinete Técnico Confederal, y que continuó con un ciclo de conferencias, con presencia de Antonio Gutiérrez Vegara (Ex secretario general de CCOO y Doctor en Económicas), Rosario Gómez García (Doctora en Economía por la Universidad Autónoma de Barcelona) y Juan Torres López (Catedrático de Análisis Económico de la Universidad de Sevilla). Esta actuación, junto a la comparecencia parlamentaria que realizamos en el grupo de trabajo del Parlamento de Andalucía y el documento que trabajamos en el seno del CES-A, nos ha situado como uno de los actores generadores de opinión y debate en nuestra tierra en un asunto trascendental para los trabajadores y trabajadoras.

Fruto en parte de este trabajo, destacar que, finalmente, se incorporó a los presupuestos estatales de 2020 una de nuestras reivindicaciones centrales: el incremento de la partida andaluza en el total regionalizable, que ya alcanza el 17,5%. Cifra que nos sitúa solo a un 0,5% de alcanzar el 18% que le correspondería a nuestra tierra atendiendo a su población, muy próximo a lo que fija y se establece en la Disposición Adicional Tercera de nuestro Estatuto de Autonomía.

Destacar igualmente el trabajo que se ha desarrollado en el Consejo Económico y Social de Andalucía, donde hemos conseguido reforzar el papel socioeconómico que le atribuye nuestro Estatuto de Autonomía, con más de 38 dictámenes sobre asuntos y materias variadas. No obstante, cabe decir que desde la constitución del Gobierno de coalición PP y Ciudadanos, la petición de informes y dictámenes se ha visto reducida de manera notoria, sumándose sólo 9 dictámenes, y obviando materias tan importantes como las políticas sociales, empleo, formación, educación y sanidad. Esta realidad apunta a una posible amenaza de dejar morir el CES-A por inacción, eliminando así una herramienta de primer orden para el diálogo entre organizaciones y agentes económicos y sociales, que pueda elaborar recomendaciones propias en materias importantes para la sociedad andaluza.

Gracias a nuestro impulso este Consejo ha servido igualmente como espacio de debate y reflexión sobre materias de actualidad y significación para Andalucía, desarrollándose cinco jornadas que han abordado temas como la importancia estratégica que para

Andalucía tiene el sector de la agroindustria; Andalucía ante el Brexit: Impacto social y económico; La robotización y la digitalización: impacto económico y social en Andalucía; y la Igualdad como motor de desarrollo económico y social.

Agradecer el trabajo de las compañeras y compañeros que han estado al frente defendiendo las posiciones del sindicato, desde la rigurosidad, y las propuestas pese a los obstáculos en múltiples ocasiones, en forma de parálisis e infrafinanciación por parte del Gobierno andaluz.

De las relaciones con el Parlamento de Andalucía, podemos destacar las comparecencias parlamentarias que nos brindan la oportunidad de trasladar a toda la ciudadanía el posicionamiento y propuestas de mejora a introducir en las diferentes leyes que se llevan a aprobación y que tendrán consecuencias directas sobre la vida de las personas, incidiendo en su formulación final. Un total de 30 comparecencias que van desde la ley de Igualdad y violencia de género, hasta educación, destacando la comparecencia de presupuestos que determina las políticas del Gobierno andaluz, influyendo sobre la orientación de las mismas para que den respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras.

En este periodo, gracias a nuestra presión y reivindicación, se han producido avances importantes en el empleo público que han supuesto la recuperación de parte de los derechos recortados en el 2012 mediante la firma del “II Acuerdo Estatal para la mejora del Empleo público y de las condiciones de trabajo”, que contemplaba una subida salarial que podía llegar al 8,79% en 2020, entre otros.

Este trascendental acuerdo se materializaba en Andalucía mediante el “Acuerdo por la Calidad y Estabilidad en el Empleo y de Apoyo a la Negociación Colectiva en Andalucía”, firmado en julio de 2018 y que, además, fue pionero a nivel estatal ya que recogía avances adicionales como la recuperación de la jornada de 35 horas; la ampliación del permiso de paternidad en cinco semanas adicionales para cada uno de los 3 años de vigencia del acuerdo hasta igualar este permiso en 2020 al de maternidad; la creación de una bolsa de horas de libre disposición para el personal; la reducción retribuida de la jornada por recuperación de enfermedad o accidente; y la aplicación de todas estas medidas para todo el sector público andaluz, incluidos los entes instrumentales.

Un acuerdo que además de suponer un importante avance en la recuperación salarial de las empleadas y empleados públicos andaluces y las medidas en materia de conciliación, era sobre todo un impulso y fortalecimiento de los servicios públicos, ya que había un

compromiso expreso en materia de estabilización del empleo y de ofertar hasta el 108% la tasa de reposición, para que no solo se cubrieran las plazas de las personas que se jubilaban, sino que se produjese un incremento neto y real del número de empleadas y empleados públicos.

Con el objetivo de que dichos avances se extendiesen al conjunto del sector público, se creaba un grupo de trabajo que comenzaría por exigir la estabilización del empleo de la administración instrumental y avanzar en la homogenización de las condiciones de trabajo, produciéndose innumerables reuniones en el periodo, donde se empezó a avanzar en los criterios de las ofertas de las plazas a estabilizar. También fruto de este acuerdo se cerró el convenio de ASSDA, AMAYA y se llegó a un acuerdo en CETURSA, pero con la toma de posesión en diciembre de 2018 del Gobierno de PP y Ciudadanos, se quedó pendiente la estabilización del personal de la administración instrumental de la Junta de Andalucía, incumpliendo con ello el II Acuerdo de Empleo Público.

Paralelamente a este acuerdo, en el seno de CCOO de Andalucía se creó un grupo de trabajo con la participación de la dirección de CCOO de Andalucía y las federaciones regionales con representación en el sector instrumental de la Junta de Andalucía. El objetivo de este grupo era coordinar nuestro trabajo, estudiar las propuestas de la Administración y unificar criterios de cara al proceso de negociación. A estos trabajos se le ha unido la necesidad de enfrentar los sucesivos ataques del Gobierno andaluz actual, el cual a través de auditorías, recortes, fusiones anunciadas en entidades instrumentales sin la debida negociación colectiva previa, y puesta en duda permanente del personal de las entidades instrumentales, ha intentado desprestigiar el conjunto del sector público andaluz.

Igualmente, tras haber alcanzado en el periodo anterior el acuerdo sobre Cláusulas Sociales y Medioambientales con el Gobierno de la Junta de Andalucía, pusimos en marcha un grupo de trabajo interno para avanzar en materia de cláusulas sociales y abordar una estrategia compartida de cara a la propuesta de pliegos de licitación, que supuso avances en cuanto subrogación de personas trabajadoras y que los pliegos empezasen a recoger el convenio de sector como mínimo. Si bien es cierto que la Administración andaluza adelantó varias licitaciones con el objetivo de publicarlas, previa a la entrada en vigor de la nueva Ley de Contratos del Sector Público el pasado 9 de marzo de 2018, con el nombramiento de la nueva Dirección General de Patrimonio del Gobierno de derechas, la comisión de seguimiento del acuerdo solo se ha reunido en una ocasión, aunque durante la pandemia hubo algún avance al conseguir que no se cortaran los

contratos durante el estado de alarma, y que las plantillas pudieran percibir sus salarios, cuestión esta que se ha conseguido gracias a la reivindicación y acción del sindicato.

Después de varios años reclamando la tramitación de una Ley de Participación Institucional, el Consejo de Gobierno del pasado 19 de junio de 2018, aprobaba el inicio de la tramitación del Anteproyecto de Ley de Participación Institucional, con un texto que recogía nuestras propuestas, cuestión que quedó interrumpida por el cambio de gobierno.

Actualmente se está trabajando en el consenso nuevamente de un borrador de Ley con CEA y UGT-A y el Gobierno actual, cuyo texto de referencia sigue siendo el establecido en nuestro 11º Congreso pero sobre el que, el Gobierno actual no muestra ningún interés en poner en marcha a través de la necesaria tramitación parlamentaria que nosotros consideramos debiera ser por el procedimiento de urgencia para, de una vez por todas, tener un marco legislativo en nuestra comunidad que reconozca el papel de los trabajadores y trabajadoras –a través de sus organizaciones representativas- en el diseño de las políticas públicas. No es posible que Andalucía siendo una CC.AA. pionera en el dialogo social, siga siendo de las últimas en regular esta participación y siga sin articular un derecho estatutario.

Imprescindible decir que la gestión basada en la ausencia y en el dejar hacer del Gobierno andaluz en esta crisis sanitaria solo ha contribuido a empeorar la situación, ya que en ningún momento se le ha aplicado un 155 aunque hayan intentado evidenciarlo. De hecho el sindicato ha propuesto infinidad de medidas empezando por las “40 medidas para enfrentar la urgencia laboral, social y económica provocada por la COVID-19”, las “Propuestas para una Andalucía de las personas y por un modelo económico sostenible”, o también en las propuestas sindicales “Conciliar para la vida” entre otras.

Sin duda se ha constatado la incapacidad e inutilidad de las políticas de derechas y neoliberales del Gobierno andaluz, que no han dado alternativas a la situación creada por el Coronavirus, y que ha estado más preocupado por avanzar en sus postulados y por atacar al Gobierno estatal, que por proteger la salud y la vida de las personas, utilizando la crisis sanitaria para tapar sus verdaderas intenciones. Fruto de ello fue, por ejemplo, la convalidación del decreto ley de trabas administrativas en pleno estado de alarma, el desvío de presupuesto destinado a los servicios públicos para otras cuestiones, o las convocatorias excepcionales de empleo aprobadas para cuestiones y momentos excepcionales que se han utilizado a destajo y a su antojo saltándose criterios de igualdad,

mérito y capacidad, e incurriendo en discriminaciones; cuestiones todas ellas que el sindicato ha denunciado pública y judicialmente y sobre la que obtuvimos un auto del TSJA pionero en la comunidad.

A pesar de ello, en CCOO de Andalucía, conscientes de la crisis sanitaria, económica, laboral y social que se estaba generando, creímos imprescindible intentar proponer alternativas desde el consenso político, económico y social porque la salida de esta crisis debía producirse cuanto antes y con el menor coste humano, económico, laboral y social posible.

Por ello firmamos en julio de 2020, junto con la UGT-A, la CEA y el Gobierno de la Junta de Andalucía, el “Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía”, con la convicción de que la presencia del sindicato era clave para incidir en las políticas que debían ser puestas en marcha para salir de la crisis, como también en aspectos claves que dibujarían el futuro de Andalucía (reprogramación de los fondos europeos en Andalucía, fondos extraordinarios Covid de España, y fondos europeos de reconstrucción).

Cuando apenas queda un mes para cumplir un año de su firma, podemos decir que su funcionamiento ha sido deficiente en muchos aspectos, especialmente por la inactividad del Gobierno andaluz durante los primeros meses de vigencia y su falta de voluntad para cumplir las cuestiones más relevantes. Esto nos obligó incluso a convocar una gran movilización el 1 de diciembre de 2020, en las puertas de San Telmo, en unidad de acción con UGT-A, con el objetivo de obligar al Gobierno andaluz a concretar medidas derivadas del acuerdo que supusieran proteger el empleo, a las personas, reforzar los servicios públicos y medidas de reactivación económica; movilización que ha dado sus frutos.

Sin duda el enorme esfuerzo que realizó la organización, con más de 800 sindicalistas de toda Andalucía concentrados en las puertas de San Telmo, con el máximo respeto a todas las medidas de seguridad, supuso un revulsivo a la acción política, puesto que comenzaron a normalizarse las comisiones de seguimiento del acuerdo, y finalmente, tras meses de duras negociaciones, se materializó el “Acuerdo Andaluz de Medidas Extraordinarias en el Marco de la Reactivación Económica y Social”. En este acuerdo, el sindicato ha conseguido arrancar la mayoría de medidas que exigíamos en la movilización a las puertas de San Telmo, y que aun siendo insuficientes porque son muchos los problemas que sufre la clase trabajadora andaluza, suponen “cambiarle el paso” al Gobierno andaluz que solo daba recursos y ayudas a las rentas del capital y no retornaba

nada para las personas trabajadoras y para el mantenimiento del empleo. Un acuerdo con medidas diversas (ayudas al mantenimiento de la actividad empresarial; ayudas al mantenimiento del empleo; complementos a las personas trabajadoras afectadas por ERTE; a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y de temporada; ayudas extraordinarias para personas en riesgo de exclusión social; reformar la Renta Mínima para hacerla complementaria al IMV; y plan de refuerzo del empleo público para afrontar todas estas medidas y la llegada de los fondos europeos) que suponen un punto y seguido en nuestra reivindicación. Muchas de ellas ya se han desarrollado a día de hoy, aunque hay que resaltar las resistencias en el cumplimiento por parte de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, que intenta una y otra vez diluir los acuerdos y nuestra participación, a la vez que desmantelar los derechos articulados de protección para ir fijando medidas de beneficencia.

En cuanto a los fondos europeos, el sindicato ha entendido desde primera hora que eran una oportunidad única e irrepetible para transformar nuestra estructura productiva, siendo conscientes de que esta no se cambia de la noche a la mañana y que hay que ir creando las condiciones para esa transformación.

Por ello hemos exigido al Gobierno andaluz nuestra participación directa en todo lo relacionado, proponiendo incluso mecanismos concretos de diálogo social, algo que al Gobierno le resulta incómodo ya que solamente se ha abierto a trasladarnos una mínima información. Esto no permite nuestra función social, por lo que seguimos reivindicando esa participación real para incidir sobre una acción que afectará de lleno a los trabajadores y trabajadoras de Andalucía en su doble condición (también como ciudadanía).

Además los propios fondos tienen ya en sí mismos unas condicionalidades establecidas, a través del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España”, como son priorizar las transformaciones ecológicas y digitales junto al reforzamiento de los servicios públicos. Pero además desde CCOO de Andalucía hemos insistido en que la política pública ha de gestionarse mediante la prestación de los servicios públicos, esto es, mediante su gestión directa, por ser el más útil y válido modelo de prestación de servicios, garante de la igualdad y de la cohesión social.

Dado que el plan también permite la colaboración público-privada para la ejecución de los distintos proyectos (lo cual no anula el carácter público de la financiación y, por tanto la responsabilidad pública de que no se convierta en un modo de abaratar costes para las

empresas), hicimos llegar al Gobierno andaluz un documento sobre las “Propuestas de Conformación de los Proyectos Next Generation EU” que, a nuestro entender, deberían respetarse y controlarse en los proyectos presentados, esto es: objetivos de calidad de empleo, respeto a los derechos laborales y medioambientales, incremento de la formación, o desarrollo del I+D+i, entre otras.

En este sentido valorar que nuestra Confederación ha constituido un grupo de trabajo para ganar en coordinación y eficacia de cara a un posicionamiento global y unitario de la organización en los diferentes territorios y áreas de intervención. Igualmente hemos desarrollado ya parte de la formación sindical a nuestros cuadros para afrontar el ingente trabajo que tenemos por delante, cuestión en la que tendremos que seguir profundizando.

**En materia de empleo**, a lo largo de este período hemos venido advirtiendo sobre la necesidad de establecer políticas en la materia que generen una reducción del paro en nuestra comunidad. Así pues trasladamos al Gobierno de la Junta esta necesidad, ya que las cifras, a pesar de haber pasado lo peor de la crisis económica que veníamos arrastrando desde 2008, no habían mejorado sustancialmente ni en lo cualitativo ni en lo cuantitativo. Las cifras de desempleo se han mantenido en torno al millón de desempleados y desempleadas, y eso requería de medidas excepcionales que redujeran estas altas tasas. Estas propuesta fueron lanzadas tanto en el ámbito del Gobierno de España, por entonces del PP (Comisión Territorial del SEPE, Consejo Nacional de Empleo,...), como al Gobierno andaluz del PSOE, además de trasladarlo a la sociedad.

Así pues conseguimos que el Gobierno de la Junta, atendiendo a nuestras demandas, estableciera un mecanismo de activación del empleo urgente que se concretó en la puesta en marcha de la Mesa por la Calidad y la Estabilidad en el Empleo cuyo objetivo fundamental era: en primer lugar la reducción de la alta tasa de desempleo a corto plazo; en segundo lugar la creación de empleo de calidad a medio y largo plazo, superando elementos fijos que producen precariedad; y en tercer lugar una apuesta clara por el sector industrial como generador de valor añadido.

Con la entrada del PP y Ciudadanos en el Gobierno andaluz, esta tarea ha sido mucho más adversa, a pesar de nuestras reiteraciones en apostar por un proyecto de inserción laboral y mejora de la calidad. No obstante no hemos dejado de hacer propuestas en el seno de los órganos de participación institucional así como de denuncia.

En este mismo sentido hemos planteado en todos los ámbitos, la necesidad de políticas que impacten en la situación de extrema precariedad y desesperanza de la juventud andaluza, cuyas tasas de desempleo rozan durante estos años el 40%. La necesidad de un sistema que garantice el recorrido completo (orientación, formación, intermediación e inserción) para la inserción laboral de las personas jóvenes en Andalucía con garantías, ha sido una constante en nuestras reclamaciones, concretándose en todos los documentos de propuestas que hemos elaborado a lo largo de este mandato.

Hemos propuesto tanto en el Consejo Territorial del SEPE como en el seno del Consejo de Administración del SAE la necesidad de establecer una normativa específica que regule la situación de las personas becarias, y defina normativamente las prácticas no laborales, hoy por hoy aún sin regulación, aunque el Gobierno central negocia en el marco del diálogo social una futura regulación en este sentido.

De la misma manera hemos puesto en evidencia las deficiencias de los planes de empleo (Iniciativa de Cooperación Local y posteriormente Plan Aire) en cuanto a su ineficiencia para mejorar la inserción de manera metódica y cumpliendo con los requisitos de orientación, formación adecuados y su uso perverso, ya que en muchos casos se utiliza a los trabajadores y trabajadoras de estos programas como “mano de obra barata” y para cubrir puestos estructurales en los municipios. Hemos desarrollado aportaciones a todas las órdenes que regulan esta iniciativa, y elaborado folletos explicativos de derechos, cuadernos de seguimientos, mantenido reuniones con los sindicatos provinciales, etcétera.

Además de estas propuestas de mejoras sobre esta PAE en concreto, hemos solicitado la puesta en marcha de una Estrategia Andaluza de políticas activas de empleo detallada, con más de 50 propuestas en materia de iniciativas relacionadas con la orientación, la formación, la intermediación, la inserción y la evaluación; aportaciones en este sentido a los planes de acción anuales del SAE, al contrato bianual de gestión, entre otras. Igualmente planteamos la necesidad de reactivar la Mesa por la Calidad y la Estabilidad en el Empleo, como mecanismo de activación de las PAE's. También hemos solicitado un sistema de evaluación que nos permita conocer el alcance real de las políticas activas en Andalucía y, como paso previo a esta estrategia, la elaboración de un estudio sobre la situación real de la contratación en Andalucía, que ha sido aprobado, y desarrollaremos en los próximos meses en coordinación con el SAE.

De igual manera hemos dejado clara nuestra apuesta por reforzar el sistema de empleo público andaluz, tanto desde el punto de vista de la homogenización de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, como desde nuestra apuesta por mejorar la dotación de recursos e infraestructuras del propio servicio: sus oficinas, la negativa a externalizar funciones propias como los servicios de intermediación e inserción a través de la colaboración público-privada, o la aceptación de la incorporación de nuevas herramientas de mejora como puede ser el perfilado estadístico, pero dejando clara nuestra postura de que su función tiene que ser la de mejorar la inserción laboral y los sistemas de información de la demanda que se realiza desde el propio SAE.

De la misma manera, hemos trasladado desde diferentes medios la necesidad de mejorar los sistemas de prospección y evaluación del propio SAE.

Asimismo, lanzamos la “Campaña de lucha contra el Fraude Laboral”, cuyos ejes centrales han sido los informes provincializados con objeto de denunciar los abusos empresariales que se producen y el impacto de la reforma laboral sobre los derechos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de Andalucía, teniendo como elementos de apoyo el principio de causalidad en la contratación, incidiendo en la aparición de nuevas fórmulas de explotación y fraude laboral, o en el impacto sobre la pobreza que se genera con la precariedad y el fraude en la contratación. En este sentido, hemos coordinado acciones con la Inspección de Trabajo y hemos puesto de manifiesto la necesidad de una lucha más intensa en las convocatorias del Observatorio de Lucha Contra el Fraude.

Muy especialmente hemos trabajado en la lucha contra los falsos autónomos, a través de la puesta en marcha del Servicio de Asesoramiento a las personas autónomas con cuñas de radio y televisión, campaña informativa por todas las provincias, material de cartelería externa, jornadas con la IT y diferentes informes sobre el trabajo autónomo en Andalucía.

Precaripedia ha sido una de las campañas de apoyo a la lucha contra el fraude y la precariedad laboral. La utilización de una “nueva terminología” aplicada al ámbito laboral para enmascarar la explotación laboral, la mercantilización de las relaciones laborales, la individualización y la obtención de más plusvalías por parte del capital, todo ello revestido de una “absurda modernidad” y que hemos intentado denunciar a través de las redes sociales y un Diccionario que recoge esos nuevos términos: Plataformas digitales, riders, falsos autónomos, economía sumergida,...En definitiva la explotación del factor trabajo en

estas nuevas realidades laborales, unido también a colectivos como la juventud, que son quienes sufren en primer plano estas nuevas fórmulas.

De la misma manera hemos mantenido contactos con uniones provinciales y federaciones regionales con objeto de ir canalizando la actividad con aquellos trabajadores y trabajadoras que provienen de ese nuevo espacio laboral digital; hemos participado en jornadas sobre digitalización, y a través de la comisión andaluza de digitalización, hemos participado a nivel confederal en las diferentes jornadas y en la elaboración de propuestas concretas del sindicato en este sentido.

Asimismo, hemos trabajado activamente en el Programa Eures con el objeto de fortalecer los cauces de comunicación e información de las trabajadoras y los trabajadores transfronterizos, desarrollando programas de intercambio de experiencias, análisis y propuestas en el marco del diálogo social entre las organizaciones e instituciones andaluzas y portuguesas, con objeto de fortalecer y mejorar el empleo en general y las condiciones de contratación y laborales en ambas regiones, organizando jornadas, informes y materiales de difusión.

Igualmente hemos tenido una actividad intensa de aportación a los diferentes documentos normativos emanados del Gobierno andaluz y se han desarrollado informes sobre paro registrado mensualmente, EPA trimestralmente, informe sobre pobreza laboral 7-October, informes anuales sobre la situación del empleo en Andalucía, sectoriales, informe “El Día de la Marmota del Empleo Andaluz”, etcétera...con el fin de mejorar la información sobre la situación del empleo en nuestra tierra y acercar las propuestas que, como CCOO de Andalucía, hemos ido realizando a lo largo de estos cuatro años.

**En materia de Formación para el Empleo** es lamentable que otro mandato más nos encontremos con una parálisis casi absoluta por decisión del Gobierno andaluz, hecho este que hemos denunciado activamente en todos los foros, tanto andaluces como estatales, reclamando la necesidad de que se devolviera a la ciudadanía andaluza los más de 1.800 millones de euros detraídos de sus nóminas en concepto de formación que no se han ejecutado durante estos últimos años. Por ello exigimos que se estableciera un Plan Extraordinario de Formación que incluyese oferta formativa para trabajadores y trabajadoras desempleados y programas públicos mixtos de empleo-formación, con objeto claro de favorecer la integración laboral de las personas en paro. Igualmente hemos

reivindicado la necesidad de reactivar los protocolos de homologación de las cualificaciones profesionales como el del sector aeronáutico.

Además forzamos a la constitución de un Grupo de Trabajo andaluz sobre FP Dual al cual trasladamos un documento de propuestas para la FP Dual en Andalucía, que con el cambio de gobierno en 2018 cayó en “saco roto”. En este sentido forzamos al cambio de la orden que regulaba nuestra participación en las Comisiones Provinciales de FP Dual para garantizar que en todas hubiera un representante de CCOO. Además realizamos múltiples aportaciones a la orden para la convocatoria de proyectos de formación profesional dual para el curso académico 2020/2021 configuradas con el conjunto de la organización.

Hemos trabajado activamente en los procesos de Acreditaciones Profesionales tanto en la incorporación de colectivos específicos al marco regulador y a su difusión, como en las aportaciones a las diferentes normativas en materia de Formación Profesional para el Empleo, concretándose finalmente en unas jornadas para el activo del sindicato.

En este sentido tenemos que destacar el cambio normativo producido en el proceso de acreditaciones a nivel estatal y el trabajo que venimos realizando desde hace meses en la concreción de una nueva normativa andaluza que dé cobertura a los cambios producidos y sitúe al proceso de acreditaciones como una herramienta de importante envergadura para la negociación colectiva.

Destacar en este sentido el trabajo que se ha desarrollado para llegar a un consenso en el “Proyecto de orden de bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para la financiación de planes de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva, en el ámbito de la comunidad autónoma de Andalucía”, la cual finalmente se ha publicado posibilitando, por primera vez, tras años reclamando la puesta en marcha de los mismos, que la Formación que se financia con las nóminas de las personas trabajadoras, repercuta en los procesos de negociación entre trabajadores y trabajadoras y empresa, y a su vez en la representación de los mismos en estos procesos. Sin duda será una oportunidad importante para el impulso de la formación sindical en el próximo periodo.

**En materia de Acción Sindical y Negociación Colectiva**, el 12º Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía afrontó como una de las prioridades en materia de condiciones laborales, acometer el debilitamiento de la

negociación colectiva provocado por las reformas laborales, para intentar preservar como ámbito prioritario, la negociación colectiva de carácter sectorial (por ser aquella que da cobertura al 89,8% de las personas trabajadoras y al 99% de las empresas, teniendo en cuenta que los convenios colectivos sectoriales también son los que más derechos y mejores condiciones contemplan), y combatir el fuerte retroceso en materia de derechos en nuestra sociedad.

En este sentido, CCOO de Andalucía ha apostado por el reforzamiento de la acción sindical como un instrumento adecuado para combatir los aspectos más lesivos de la reforma laboral, para minimizar sus efectos en el ámbito de las relaciones laborales en los centros de trabajo, al observarse una proliferación excesiva de convenios de empresa, ligados a la externalización de servicios mediante la creación de empresas multiservicios, tanto en el ámbito privado como público, y cuyas consecuencias más inmediatas son la devaluación y deterioro de las condiciones de trabajo acordadas en el ámbito de la negociación colectiva sectorial.

Por ello una de nuestras primeras prioridades se situó en construir un mapa de negociación colectiva en nuestra comunidad coordinado con uniones provinciales y federaciones regionales, de forma que nos permitiese conocer de manera cierta e inequívoca la radiografía del trabajo a enfrentar en la materia.

Una vez realizado este trabajo se estableció la necesidad de elaborar unas “prioridades sindicales en materia de negociación colectiva” para cada año, siempre en concordancia tanto con los criterios confederales, los criterios marcados por las federaciones de ámbito estatal, como también por los compromisos derivados de la firma del IV AENC desde el momento en que se materializó, de forma que permitiese:

- Afrontar la negociación colectiva a la ofensiva para materializar avances y mejoras para el conjunto de las personas trabajadoras.
- Avanzar en la calidad de las materias de los convenios colectivos, especialmente en cuestiones transversales, así como en la participación de nuestra afiliación.
- Mejorar la coordinación y el engranaje entre las diferentes estructuras de nuestra organización de forma que generemos sinergias.
- Y, finalmente, ganar en confianza, fuerza y en prestigiar nuestro trabajo en materia de negociación colectiva, mejorando la difusión de lo que significa tanto cualitativa como cuantitativamente.

Para asegurar el conocimiento y concordancia del trabajo en este sentido, se han realizado dos rondas provinciales en las que con el sindicato provincial, federación regional y unión provincial, se ha analizado el trabajo a desarrollar y los puntos a reforzar en el marco de la negociación colectiva. Valorar en este punto el esfuerzo y dedicación mostrado por cada ámbito en aras de que se diera el máximo rendimiento posible a lo trabajado. Entre las principales conclusiones de esas rondas, destacar la disparidad de procesos y metodología a la hora de afrontar los procesos de negociación en los diferentes ámbitos, ya sea entre diferentes federaciones, dentro de los diferentes sectores de una misma federación, e incluso dentro de los mismos sectores pero en diferentes provincias dentro de una misma federación.

Por el contrario se identificaron patrones de coordinación muy claros entre la patronal, ya sea a nivel sectorial andaluz o incluso a nivel provincial en diferentes sectores, con directrices muy claras y marcadas en los diferentes ámbitos.

Es destacable igualmente las buenas prácticas e instrumentos importantes incluidos en algunos convenios colectivos pero que en su ejecución no se han desarrollado, en numerosas ocasiones por desconocimiento de su utilidad, siendo una pérdida de oportunidad para nuestra acción sindical que debemos evitar a futuro (existencia de delegados de prevención sectoriales; ampliación de competencias para las Comisiones de Igualdad y de Seguridad y Salud; creación de Comisiones de Empleo y Observatorios de condiciones de trabajo, papel estratégico para las Comisiones Paritarias, etc.).

Fruto del marco de planificación y del trabajo intenso de cada uno de los sindicatos provinciales, organizaciones de rama y uniones provinciales, ya sea en coordinación o presencia directa, se han producido avances en el periodo concretados en la firma de 1.095 acuerdos y convenios colectivos de trabajo, que se han materializado en convenios de sector, de empresas, modificaciones, acuerdos parciales, acuerdos de ampliación de ultraactividad, acuerdos derivados de convenios y acuerdos de comisiones paritarias.

En este sentido, desde CCOO de Andalucía se ha proporcionado apoyo y asesoramiento constante a las organizaciones sectoriales y territoriales que se ha concretado en los siguientes contenidos:

- A demanda fundamentalmente de los sindicatos provinciales se ha procedido a elaborar más de 70 propuestas de plataformas de convenios colectivos en los

cuales se realizaba una actualización y adecuación normativa a la legalidad vigente; propuestas de adecuación a las nuevas realidades laborales que se vienen produciendo en el mercado de trabajo; inclusión de cláusulas de igualdad; propuestas de reforzamiento de las competencias de las comisiones paritarias y en materia de descuelgues salariales; contenidos en materia de contratación, empleo y regulación de la subcontratación; impulso a los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos, en concreto al SERCLA; al igual que derechos de información y consultas; entre otros.

- Igualmente con el objetivo de difundir lo firmado, se han elaborado fichas resúmenes de numerosos convenios que han servido para trasladar a las personas trabajadoras el contenido del convenio colectivo y sus avances.
- De igual manera, se han marcado líneas de actuación en materia de negociación colectiva para contrarrestar las directrices patronales en el marco de la negociación colectiva identificadas en las rondas de coordinación (por ejemplo, eliminación de complementos de antigüedad, o inclusión de cláusula de adhesión a la asociación patronal para las empresas) y evitar que se extendieran en los textos de los convenios andaluces.
- Se han elaborado infinidad de informes a solicitud de las organizaciones de rama fundamentalmente.
- Se ha procedido al registro de numerosos convenios colectivos, e impartido formación específica para el uso del REGCON a todas las organizaciones.

La concreción de todo este trabajo planificado ha dado los siguientes resultados:

- Materialización de incrementos salariales importantes, en línea con el IV AENC, en el 49% de los convenios colectivos, así como la incorporación de nuevos conceptos económicos en el 23,70% de los convenios sectoriales. En cuanto a la incorporación de un salario mínimo de convenio en cuantía de 14.000 euros/anuales, se detectó que el 6,4% de los convenios de sector en Andalucía mantienen categorías por debajo del referido umbral salarial. Especial mención merece la amenaza constante de determinadas patronales para pretender incumplir lo pactado (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), o directamente no querer aplicar la Ley, como es el caso de la aplicación de las subidas del Salario Mínimo

Interprofesional (SMI) que ha provocado incluso bloqueos de convenios colectivos, especialmente en el campo, y que han provocado numerosas movilizaciones.

- En cuanto a la inclusión de cláusulas relativas a la estabilidad en el empleo, mediante el refuerzo de la causalización de los contratos temporales y la limitación de su uso, se han conseguido incorporar este tipo de cláusulas al 10% de los convenios colectivos de eficacia general.
- La negociación colectiva no discriminatoria ha impregnado nuestra acción sindical como forma de avanzar en la igualdad real, apostando por la incorporación de medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo y a la promoción profesional, o la necesaria generalización de los planes de igualdad como un contenido esencial de los convenios colectivos. En este sentido, las cláusulas de igualdad de género, trato y de oportunidades, protocolos de acoso y lenguaje inclusivo, se han incorporado a un 22,71% de convenios sectoriales que no los contemplaban, al igual que se han eliminado discriminaciones persistentes en los textos en relación fundamentalmente a categorías y tablas salariales. Igualmente destacar el enorme esfuerzo realizado a la hora de adecuar los convenios al lenguaje inclusivo, de tal forma que prácticamente el 100% de los convenios colectivos negociados en el periodo han observado esa directriz.
- La negociación de cláusulas de subrogación y homologación de condiciones de contratación ha alcanzado al 14% de los convenios colectivos sectoriales.
- Se ha ampliado el ámbito funcional de algunos convenios colectivos sectoriales, con el fin de incluir a otros subsectores de la actividad principal que no contaban con cobertura negocial, o tenían una cobertura muy deficiente.
- La incorporación de artículos relativos al impulso y reforzamiento de las competencias propias de las comisiones paritarias alcanzó al 57% de los convenios.

Pese a lo anterior, seguimos teniendo retos importantes en cuanto a la necesidad de incorporar a la negociación colectiva cláusulas medioambientales, planes de movilidad, o asegurar una mayor presencia de las mujeres en las mesas de negociación ya que, aunque se ha avanzado en el periodo, es preciso seguir reforzando.

La realidad es que los avances que hemos conseguido en cada proceso de negociación colectiva se han movido fundamentalmente por la correlación de fuerzas que teníamos en cada espacio, influido en parte por la situación social y laboral (niveles de desempleo, bajos niveles de protección social, empobrecimiento de la población, entre otros), del

estado del sector (precariedad en sus distintas formas, proliferación de personal autónomo, otras realidades laborales-empresas multiservicios, economía colaborativa, etc.), y también de la arquitectura jurídica que las reformas laborales han ido dibujando en el mundo del trabajo, que dificulta y merma enormemente nuestra acción sindical al inclinar claramente la balanza hacia el empresariado (prevalencia del convenio de empresa, facilitar y abaratar el despido, vía libre para descuelgues e inaplicaciones, entre otras).

En enfrentar los efectos de estas reformas laborales (especialmente la del año 2012) nos hemos empleado a fondo durante este periodo, ya sea mediante diversos informes, con la constante denuncia y, por supuesto, con la necesaria movilización (general y particular) para impedir su aplicación efectiva.

Destacar también que en este periodo hemos explorado la posibilidad de un acuerdo bilateral, junto con la UGT-A y la patronal andaluza, para hablar de negociación colectiva, salud laboral, formación, igualdad o salarios en nuestra comunidad autónoma que permitiera avanzar en el cumplimiento de los requisitos y recomendaciones del AENC (sobre todo incrementos salariales del 3% y 14.000 euros y la estabilidad laboral), cuestión que quedó “en el tintero” ante la posición de cerrazón absoluta de la CEA, y la pandemia, que nos ha impedido llevar a cabo estrategias para su impulso.

A pesar del difícil escenario en el que nos ha situado la pandemia, los datos sobre evolución salarial confirman que el incremento salarial medio en 2020 en Andalucía se situó en el 1,94%, en el que el 1,97% de incremento corresponde a los convenios de sector y el 1,45% a los convenios de empresa, y refleja la diferencia dependiendo de si son convenios plurianuales revisados; es decir, firmados antes del 2020, cuyo incremento salarial medio se sitúa en el 1,92%; o si se trata de convenios que han iniciado su vigencia este año, cuyo incremento salarial medio se queda en el 1,56%. Por tanto, a pesar de la situación de pandemia y su deriva en la crisis económica que estamos atravesando, junto con una inflación en negativo (-0,5%), podemos afirmar que se ha mantenido el poder adquisitivo de los salarios, incluso de los que se han firmado en 2020.

Dentro de los datos que se facilitan, no se incluye al personal funcionario por no estar sometido a los acuerdos de negociación colectiva regulada por el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, las y los funcionarios llevan más de un año aumentando su poder adquisitivo, puesto que, en realidad, ya recuperaron en 2018 parte de lo perdido durante la crisis anterior tras el pacto salarial y de empleo de 9 de marzo de 2018

alcanzado entre el Gobierno y las centrales sindicales, plasmado en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo, acuerdo que sin duda se concretó por nuestro impulso y reivindicación. Ese año el incremento de las remuneraciones en las plantillas públicas fue del 1,95% y el siguiente, del 2,5%. En ambos ejercicios, la media de la inflación durante el ejercicio quedó por debajo, como ha sucedido en 2020.

A pesar del esfuerzo sindical desarrollado por el conjunto de nuestra organización en la mejora permanente de las condiciones laborales, las inaplicaciones y los descuelgues de salario constituyen una vía para la devaluación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos, dado que las inaplicaciones presentadas en la comunidad autónoma de Andalucía, a lo largo de estos cuatro últimos años, han supuesto el 39,21% de las inaplicaciones de convenios colectivos de todo el territorio español presentadas, afectando a un 28% de las personas trabajadoras de todo el territorio español.

En lo referente a los expedientes de regulación de empleo de extinción y suspensión de empleo o reducción de jornada, el año 2020 ha supuesto un punto de inflexión en lo referente al número de expedientes presentados y de personas trabajadoras afectadas, puesto que en 2020 se llevaron a efecto en Andalucía un total de 98.243 expedientes de regulación de empleo, afectando a un colectivo de 492.273 personas trabajadoras, cifras nada comparable con los 348 expedientes de 2019, los 419 expedientes de 2018 o los 389 expedientes del año 2017. En cuanto a 2021, los datos relativos al primer trimestre de año muestran también un pronunciado incremento tanto en el número de expedientes presentados (8.504) como en el número de personas afectadas; concretamente, 42.415 trabajadores y trabajadoras, que esperemos no mantengan su tendencia alcista para el segundo trimestre de este año.

Derivado del mandato del 12º Congreso de CCOO de Andalucía iniciamos un trabajo para establecer una estrategia común y coordinada en materia de empresas multiservicios fijándonos como objetivo actuar desde el ámbito jurídico, y a través de la negociación colectiva, en línea con los planteamientos de la declaración conjunta de CCOO y UGT a nivel confederal del año 2015. De estas líneas correspondientes a nuestro ámbito hemos desarrollado en mayor medida la que atañe a la negociación colectiva de forma que:

- Se han incorporado cláusulas en los convenios sectoriales para que cuando se subcontraten o se externalicen actividades, el convenio de referencia sea el

sectorial, porque así desactivábamos las pretensiones patronales de firmar convenios colectivos de empresa a la baja.

- También se han incluido “cláusulas de subrogación de los trabajadores y trabajadoras ante cambios en las empresas subcontratadas” con objeto de asegurar la estabilidad de las personas trabajadoras.
- Se ha actuado desde la equiparación de las condiciones económicas y sociales de las personas trabajadoras de las contratadas con la plantilla de la empresa principal.

Sobra decir que este trabajo ha quedado en cierta forma inconcluso, en parte por la crisis sanitaria que nos obligó a cambiar prioridades en todos los ámbitos.

Todo este trabajo ha ido acompañado de la necesaria denuncia a través de la Inspección de Trabajo de los innumerables incumplimientos que se han dado en las empresas y de una comunicación constante con la Dirección Territorial que ha permitido en numerosos casos que se atendiesen nuestras peticiones. Fundamental también ha sido nuestra participación en la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Andalucía, donde con objeto de incidir en la programación, se ha articulado un sistema de conformación de nuestras propuestas por todas las organizaciones de CCOO de Andalucía. Dentro de la planificación anual, y derivado de ese proceso, se han propuesto y ejecutado diversas campañas en la Inspección de Trabajo como por ejemplo sobre: “Cumplimiento del Principio de Causalidad en la Contratación”; “Fraude en la Contratación”; “Campaña Planes de Igualdad”; “Campaña de control de la prevención en cadenas de subcontratación”; “Campaña en el sector de Atención a la Dependencia-Ayuda a Domicilio”; “Campaña sobre cumplimiento del Registro Horario”; “Campaña sobre Estrés Térmico por Calor”; o “Seguridad Laboral en la Construcción”. En la campaña “Empresas con mayor siniestralidad”, solicitamos que se incluyese el sector de la pirotécnica en Andalucía, y especialmente en algunas provincias como Granada o Sevilla; así como muchas otras.

En este sentido hemos reivindicado permanentemente la necesidad de incremento de la plantilla de inspectores e inspectoras ante una dotación que, año tras año, resulta insuficiente para nuestra comunidad, y además el necesario refuerzo de la nueva escala creada de subinspectores de seguridad y salud en cada una de las provincias andaluzas, y especialmente en aquellas con mayor siniestralidad. A la par hemos trasladado y denunciado que no compartíamos la deriva de los últimos años del organismo de aumentar las campañas de mero asesoramiento e información en materia laboral y de seguridad

social, en detrimento de aquellas que su objeto principal era el control de los incumplimientos y la exigencia de las responsabilidades pertinentes en que puedan incurrir las empresas.

Sin duda, parte de ello tiene que ver con la poca implicación que demuestra el Gobierno andaluz en dicha comisión, la cual ~~la~~ utiliza como mero trámite.

Igualmente se ha realizado un trabajo intenso a través del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL); en primer lugar configurando un “Plan de apoyo a la negociación Colectiva” para los años 2018-2021, dirigido a establecer instrumentos para la reactivación de la negociación colectiva pendiente o desfasada de convenios colectivos que han decaído por vencimiento de vigencia, de convenios en ultraactividad indefinidas por haber sido denunciados, o de convenios en prórroga tácita durante más de tres años. Este impulso a la negociación colectiva ha posibilitado que, a pesar de las enormes dificultades que supone la apertura y constitución de las mesas negociadoras, se hayan pactado un total de 104 nuevos convenios colectivos de índole sectorial, reto nada desdeñable, sobre todo si tenemos en cuenta el escenario de crisis sanitaria durante el año 2020 y primer semestre de 2021. Igualmente en este plan se instrumentaban medidas que daban un servicio a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales y que era preciso impulsar dada la rentabilidad que nos suponía a la parte sindical, especialmente: la elaboración de informes de adecuación y posibilidades normativas; informes sobre lenguaje inclusivo; puesta a disposición de las sedes del CARL y del equipo técnico como apoyo a la Comisión Negociadora y/o Comisión Paritaria; solicitud de presidencia de convenio colectivo; la incorporación a la formación especializada para las personas que conforman las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales; o la solicitud de cláusulas tipo.

Importante manifestar desde CCOO de Andalucía un reconocimiento al trabajo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales durante el tiempo de pandemia, que ha sabido poner a disposición de los equipos de negociación todos sus recursos personales y materiales, destacando la experiencia piloto del “Acompañamiento a procesos on-line de Negociación Colectiva”, el cual a petición de CCOO, terminó materializándose y que, en un futuro, tendrá que ser una apuesta clara de esta organización dado el buen resultado de su actuación.

En cuanto al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), para nuestra organización supone una apuesta estratégica por su capacidad de establecer el escenario propicio para dar soluciones negociadas y acordadas a los conflictos laborales que tienen las personas trabajadoras en las empresas. Es innegable que también supone para nuestro sindicato un enorme esfuerzo personal y de tiempo, gracias a la colaboración e implicación de una parte de nuestra estructura sindical que dedica parte de sus horas sindicales a participar como mediadores y mediadoras en conflictos laborales. Este esfuerzo se ha visto reflejado en los resultados del sistema, posibilitando que nuestros mediadores y mediadoras hayan intervenido en el periodo de referencia (2017-2020) en un total de 3.379 conflictos de carácter colectivo y en 2.350 de carácter individual, de los cuales en un 54% se han producido avenencias-acuerdos.

En este sentido, el SERCLA igualmente se ha dibujado como elemento esencial para la acción sindical y resolución de conflictos desde que comenzó la crisis sanitaria, adaptándose mediante la mediación *online*, lo que ha requerido un esfuerzo de formación extra a nuestros mediadores y mediadoras, de coordinación y de respuesta a las necesidades de cada momento que es preciso reconocer. Pero persisten los problemas a la hora de afrontar la mediación en el conjunto del sector público andaluz, especialmente en las entidades instrumentales, por la cerrazón del Gobierno andaluz a que se llegue a acuerdos en SERCLA, cercenando en parte la negociación colectiva en estos ámbitos, cuestión que tendremos que abordar y exigir su reversión al Ejecutivo autonómico.

Todo esto nos hace reivindicar, aún con más fuerza, que el Gobierno andaluz refuerce la dotación presupuestaria tanto del CARL, como del SERCLA, ya que aunque en este periodo hemos conseguido que se incremente, todavía resulta insuficiente y no recupera lo recortado en la anterior crisis del año 2008.

Es imprescindible hacer referencia al buen trabajo realizado durante la pandemia para dar respuesta a las necesidades de negociación de los ERTE mediante el protocolo acordado para ello que, mediante las Comisiones Provinciales de Coordinación COVID, resultaron ser un instrumento imprescindible para sistematizar y plasmar la cooperación necesaria de toda la organización, dinámica de trabajo que tendremos que seguir mejorando y rentabilizando a futuro. Este trabajo, junto a la intensa acción sindical que ha tenido que desarrollar la organización durante más de un año de pandemia, para dar respuesta a las necesidades que tenían las personas trabajadoras, nos ha obligado a priorizar la negociación colectiva de planes de contingencia ante la Covid-19, la puesta en marcha de todos los protocolos y medidas de seguridad, el desarrollo del teletrabajo de una manera

segura para que no supusiera más riesgos para las personas trabajadoras, la recuperación del permiso retribuido recuperable y enfrentar los despidos, no renovaciones o abusos empresariales. Esto, junto con la negativa empresarial a abrir mesas de negociación, ha dejado en suspenso muchos convenios sectoriales, provocando que a comienzos de 2021 tengamos en Andalucía riesgo de que decaigan otros 3 convenios sectoriales que, unidos a los que lo hicieron en 2020 (9), supone que más de 110.000 personas trabajadoras se verán fuera de la necesaria cobertura del convenio sectorial, lo que nos obliga a centrar toda nuestra atención en este 2021 en esta materia.

Igualmente resultó todo un acierto la puesta en marcha del servicio de atención y consultas como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la Covid-19, dando respuesta a más de 1.100 consultas realizadas durante el pasado 2020 y primer trimestre de 2021.

Respecto a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), a pesar de que se modificó el decreto del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) en el primer semestre de 2019, del que formamos parte, cabe decir que no se ha reunido ni una sola vez en todo este tiempo.

A esta dejadez del Gobierno estatal se le ha unido la actuación del Gobierno andaluz, que ha taponado cualquier iniciativa propuesta por nuestra organización, escudándose en perseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de forma general y sin concreción ninguna, plegándose con ello a los intereses patronales a la hora de entender la RSE como mero *marketing*.

**En cuanto a las políticas sectoriales y el desarrollo productivo de nuestra tierra**, en el 12º Congreso de las CCOO de Andalucía reiteramos nuestra apuesta por un modelo económico sostenible que genere empleo digno y de calidad, cuestión que solo resultaba posible con una planificación de la transformación del modelo productivo sostenida en el tiempo, orientándolo hacia actividades que generasen rentas suficientes como para disputar un incremento de las rentas salariales/sociales, el fortalecimiento de la cohesión territorial y social, y siempre a través de unos servicios públicos de calidad.

Para afrontar este reto, hemos reclamado de manera constante nuestro derecho a intervenir en la planificación, elaboración y diseño de unas políticas públicas con valores laborales y sociales, algo únicamente viable, a través del dialogo social y la concertación

(derecho conquistado por CCOO y UGT recogido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía y la Constitución Española).

Por todo ello, durante este mandato, hemos venido participando en mayor o menor grado, en función de la permeabilidad y actuación de las distintas consejerías, en la gobernanza establecida en las estrategias vigentes exigiendo su cumplimiento íntegro. Ejemplo de ello han sido el “Pacto Andaluz por la Industria”; “Plan Integral de Construcción Sostenible 2020”; “Estrategia de Innovación de Andalucía 2020”; “Estrategia Energética de Andalucía 2020”; “Estrategia Integral fomento del Turismo Interior Sostenible Horizonte 2020”; y el “Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía 2016/2020” entre otros, siempre bajo el paraguas de la “Agenda por el empleo. Plan Económico de Andalucía 2014/2020”.

Incluso antes de la finalización de la vigencia de los anteriores instrumentos y ya con el actual Gobierno andaluz (PP, Ciudadanos y el apoyo de VOX), CCOO de Andalucía ha insistido en la necesidad de actualizar o elaborar nuevas estrategias bajo el diálogo social para seguir avanzando. Sin embargo el Gobierno andaluz optó por la imposición del “Plan Estratégico para la Competitividad del Sector Agrario, Ganadero, Pesquero, Agroindustria y Desarrollo Rural 2020-2022”, con el objetivo principal de responder a los intereses de las organizaciones empresariales agrarias (especialmente ASAJA), así como diluir nuestra participación y obviar la importancia que tienen los trabajadores y trabajadoras para estos sectores y para el desarrollo rural en nuestra comunidad. Posteriormente y como consecuencia de la presión ejercida por el conjunto de la organización, el Gobierno andaluz parece que ha rectificado mediante la “Estrategia Aeroespacial de Andalucía 2021/2027” y el recientemente iniciado diálogo social para el denominado “Plan Crece Industria 2021/2022”, o el desarrollo del “Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía”, en plena pandemia de la Covid-19, como antesala de una posterior “Estrategia para la Industria 2023/2027”.

En lo que respecta al turismo, cabe decir que en nuestra comunidad autónoma supone una importante actividad económica, empleando en el mejor momento del periodo a casi 500.000 personas trabajadoras, por lo que incidir sobre la “Estrategia de Turismo de Andalucía” es primordial. La acción del sindicato en el Consejo Andaluz de Turismo y la Mesa de Turismo se ha orientado hacia la consecución de un modelo de turismo sostenible económicamente, socialmente y medioambientalmente, cuyo eje clave sea la calidad del empleo. Con esta orientación se ha trabajado en la alianza por un turismo innovador y competitivo de Andalucía, en planes de acción en materia de turismo, en los diferentes

planes turísticos de grandes ciudades, y en el Plan META 2017-2020 y 2021-2027, con el conjunto de nuestras organizaciones y, especialmente, con la federación de Servicios de CCOO de Andalucía. Es de destacar la falta de sensibilidad de la consejería hacia las propuestas de la parte sindical, que suponen retorno social –especialmente en condiciones y calidad del empleo- para las trabajadoras y trabajadores de los sectores englobados en esta actividad.

En cualquier caso, lo cierto es que a día de hoy, el Gobierno andaluz aún no tiene aprobado un instrumento de planificación económica que sustituya al ya caducado en 2020 “Plan Económico de Andalucía”, y ha formulado la elaboración de una denominada “Estrategia para la Transformación Económica de Andalucía” (ETEA), que no ha contado con participación sindical, cuestión que, por la importancia que tiene, tendremos que pelear.

En cuanto a las evaluaciones de las estrategias puestas en marcha, es de destacar que arrojan unos datos demoledores en cuanto a la consecución de objetivos finales específicos, medidos en términos de la evolución de los parámetros referenciados, en comparación con mantener la media de España con los que proyectamos converger. Esto indica un mal presagio de la predisposición del Gobierno andaluz para el cumplimiento de los acuerdos, especialmente en los aspectos relacionados con el empleo y las relaciones laborales, y con el respeto a las organizaciones sindicales más representativas en el diálogo social.

Prueba de ello son los datos negativos en el objetivo prioritario de industrializar Andalucía, que, con carácter general, nos alejan de la convergencia con la media de España, a pesar de que la industria se sitúa como el principal sector en generación de rentas salariales, estabilidad, progreso y cohesión social.

Otro ejemplo de ineficacia del Gobierno andaluz es el abandono en un cajón de la propuesta de “Ley de Agricultura” promovida desde el Gobierno del PSOE, y presentada en la Mesa del Parlamento el 2 de mayo de 2018. Un borrador que después del intenso proceso de diálogo social, vio interrumpida su tramitación parlamentaria con la llegada del PP al Gobierno de Andalucía, y que aunque discretos, contenía avances, empezando por el reconocimiento de la figura de *“la persona agricultora asalariada y sus derechos”*.

En cuanto a la PAC, se encuentra actualmente inmersa en el proceso de reforma de 2021/2027 y, aunque las patronales agrarias pretenden situar en el periodo de convergencia y en los recortes económicos una confrontación con el Gobierno de coalición progresista de España, desde CCOO de Andalucía hemos rechazado el manifiesto propuesto desde la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, presentando propuestas alternativas, coordinadas con el conjunto de nuestras organizaciones, y especialmente de la federación de Industria. De ese modo, nuestras prioridades se concretan en un decálogo que se sustenta en dos pilares: el derecho de participación reglada como sindicato más representativo, y el condicionante social que impida que con recursos públicos se continúen financiando a empresas que incumplen la legislación laboral.

En España, hemos manifestado la necesidad de priorizar acciones encaminadas a conseguir del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, la aceptación de nuestras propuestas en “El Plan Estratégico del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación” porque en esto, las agricultoras y agricultores asalariados (jornaleras/os) de Andalucía, nos jugamos mucho. Es ahora o esperar a 2028.

En cuanto a la “Estrategia Minera de Andalucía”, cuya vigencia prevista es hasta el año 2020 y de la que tenemos dos informes anuales, ha venido funcionando en su gobernanza desde su aprobación el 26 de junio de 2016, hasta el cambio de Gobierno de Andalucía, sin que desde entonces se haya producido diálogo social alguno. Recientemente, el presidente de la Junta ha venido realizando declaraciones que anuncian el diálogo social para una nueva estrategia minera, aunque a estas alturas ni se nos ha entregado la evaluación final de la anterior, ni se nos ha convocado para la anunciada.

Sobre la “Estrategia Aeroespacial de Andalucía” y en cumplimiento del acuerdo del Comité de Codecisión de la “Estrategia Industrial de Andalucía (EIA) 2020”, se inició el proceso de negociación, dándose por concluido este proceso con acuerdo tripartito en 2020. Su reciente aprobación por Consejo de Gobierno fue el 16 de marzo de 2021.

Las consecuencias de la pandemia en el sector provocaron la aprobación de un “Plan de Choque para el sector aeronáutico nacional”, que ha propiciado un proceso de negociación del Ministerio de Industria a dos bandas; por un lado, con la dirección de Airbus y, por otra, con las federaciones estatales de Industria, tanto de CCOO como de UGT, que concluyó con una propuesta a los sindicatos y un acuerdo con Airbus. En este se concreta el

compromiso del Ministerio de Industria para considerar estratégico el sector aeroespacial; la elaboración de un plan tecnológico; la realización de inversiones y adquisiciones de productos Airbus y la constitución de un aerofondo para ayudar a la industria auxiliar.

Recientemente, y tras considerar Airbus insuficientes los compromisos del Gobierno español, el Ministerio de Industria ha planteado una propuesta a la federación de Industria de CCOO y a FICA-UGT, con la que se pretende dar solución a los supuestos excedentes de plantilla y a la negociación colectiva, mediante un acuerdo que, según la dirección del grupo, implicaría que la planta de Puerto Real deje de pertenecer a Airbus a partir de 2023. Ese documento precisa a día de hoy de aclaración de algunas cuestiones vitales para la salida de la situación que se vive en Puerto Real.

En definitiva, ha sido un trabajo intenso y constante, que ha requerido de coordinación permanente de todas las estructuras, especialmente de las federaciones implicadas, y que ha culminado siempre con propuestas y acciones que, debido a la poca altura de miras del Gobierno andaluz, no han tenido mayor eficacia y que, en gran parte por la pandemia, no hemos podido avanzar más mediante la movilización.

**En materia medioambiental**, el desarrollo de los objetivos y compromisos del 12º Congreso de las CCOO de Andalucía nos ha dejado hitos importantes.

En primer lugar situando la función social que debe tener el urbanismo y la ordenación del territorio en el “Anteproyecto de Ley de Urbanismo Sostenible de Andalucía” que venía a modificar la “Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA)”, de forma que su foco principal fueran las necesidades de la ciudadanía y no el ámbito económico. En este sentido consideramos fundamental mantener un porcentaje del 30% de reserva de suelo para vivienda protegida en los planes de ordenación, y apostamos por el impulso del sector de la construcción sostenible basado en infraestructuras públicas y rehabilitación de edificios.

Así mismo, consideramos que el futuro urbanismo debe tender a configurar ciudades amables y sostenibles, lo que implica contemplar las políticas de movilidad sostenible que conjuguen un urbanismo compacto, denso y con complejidad de usos, con un desarrollo urbano centrado en transporte público eficaz. Igualmente, debe tener en cuenta los retos

ambientales que los instrumentos urbanísticos han de contemplar para afrontar el cambio climático, avanzando para ello en figuras de protección medioambiental.

Todo el trabajo realizado no ha tenido continuidad tras la llegada del gobierno de PP y Ciudadanos, que ha aprobado normas liberalizadoras y con visión especulativa del suelo sin convocar siquiera al Consejo Andaluz de Ordenación del Territorio, el cual continúa sin constituirse.

Igualmente se ha trabajado estrechamente con otras organizaciones (ecologistas, de personas consumidoras, universidad, organizaciones de nueva cultura del agua, organizaciones agrarias, etc.) en todo lo relacionado con el ciclo integral urbano del agua, trabajando en el proceso de participación iniciado desde la Secretaria General de Medio Ambiente y Cambio Climático para la elaboración del “Reglamento Integral del Ciclo Urbano del Agua (RICUA)”.

Nuestras prioridades se plasmaron en un decálogo en el que se apostaba, entre otras cuestiones, por el reconocimiento del derecho humano al abastecimiento del agua y al saneamiento, garantizando 100 litros/persona/día, asegurando la transparencia en la gestión, apostando por la gestión pública del ciclo urbano del agua, que asegurara unas condiciones laborales dignas en el sector y la protección de las personas trabajadoras ante los cambios de empresas concesionarias, o la participación de la sociedad en todo el proceso.

Esta presión social hizo que el Gobierno andaluz de aquel momento (PSOE), introdujera una adicional en la “Ley de Cambio Climático”, pendiente de desarrollo reglamentario, por la que se aseguraba el derecho humano al agua de toda persona.

Hay que decir que este reconocimiento del derecho humano al agua se está haciendo extensible a algunas ordenanzas municipales importantes como la de Sevilla, Cádiz, o Córdoba, pero todavía son muchos los municipios que revisan tarifas sin que se considere el derecho humano al agua, y con escasas bonificaciones sociales.

También en este aspecto la consejería responsable del Gobierno actual, ha dado carpetazo al desarrollo y publicación del RICUA, abriendo un proceso en torno a un “Pacto Andaluz del Agua” que desde el inicio estaba condicionado tanto por un contenido, como por una metodología de trabajo, que no compartíamos. Finalmente, el documento último,

que ni siquiera conocimos previamente, se presentó como PNL en el Parlamento de Andalucía y no obtuvo el respaldo de los grupos de la oposición.

A lo largo de estos procesos se ha ido fraguando también la constitución de la Mesa Social del Agua (MSA) de Andalucía, un foro en el que hemos participado junto a organizaciones agrarias (COAG y UPA), organizaciones ecologistas (EeA, WWF, SEO-Bird life, Greenpeace), organizaciones de personas consumidoras (FACUA), entidades en defensa del Agua (Nueva Cultura del Agua, Savia, Red Andaluza NCA) y operadores públicos (AEOPAS). Se trata de un marco que debemos continuar fortaleciendo con nuevas incorporaciones (UGT), que posibiliten que se alcancen consensos en torno a un tema como el agua, tan trascendental para el desarrollo de cualquier sociedad y en el que Andalucía es deficitaria.

Uno de primeros acuerdos que se fraguó entre las organizaciones que conformamos la Mesa Social del Agua, fue un posicionamiento sobre el “Plan de Sequía del Guadalquivir”, en el que se dejaba constancia de que no se trataba de un problema de escasez sino de ineficaz gestión; posteriormente se han ido trabajando otros acuerdos en la Mesa Social del Agua como el que recoge el decálogo para la gestión pública del agua; un posicionamiento común sobre el contenido del pretendido “Pacto Andaluz del Agua”; y finalmente una solicitud para un efectivo y coordinado funcionamiento del Comité de Autoridades en la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir.

Estos acuerdos concretos en el seno de la Mesa Social del Agua permiten una transferencia de conocimiento entre organizaciones y la posibilidad de afrontar debates de vital importancia sobre el futuro de los regadíos y de la agricultura en tiempos de cambio climático entre organizaciones sindicales y agrarias en Andalucía.

También en materia de aguas, decir que se han constituido recientemente los Comités de Gestión de las Cuencas Interiores de Andalucía, aunque su único objetivo es la necesidad de la consejería de contar con los informes preceptivos que tienen que emitir antes de elaborar el plan hidrológico de cada demarcación hidrográfica. Sin embargo, no se ha constituido aún el Consejo Andaluz del Agua, órgano de participación en el que se tratan las políticas que el Gobierno quiere poner en marcha.

En política de comercio, después de varios meses de negociaciones entre la consejería, y las entidades y organizaciones que conformamos en Consejo Andaluz de Comercio,

llegamos a aprobar por unanimidad una “Alianza por el Comercio de Andalucía”, que fijaba los elementos fundamentales para el desarrollo del sector comercial en Andalucía, teniendo en cuenta los nuevos retos y oportunidades surgidos de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, que hacen necesario un replanteamiento de sus estrategias en aras de ser motor dinamizador de las ciudades, los territorios y el empleo de calidad.

Así mismo, el Gobierno andaluz se comprometía a promover medidas de formación y cualificación para contribuir a la mejora de la calidad en el empleo, a la cualificación de profesionales del sector su capacidad de promoción, y a recuperar el consenso en la regulación y aplicación de los horarios comerciales.

Tras las elecciones autonómicas de 2019, la nueva consejería liderada por Ciudadanos, ha obviado los acuerdos y junto con la CEA, que aquí representa más a los grandes formatos comerciales que a la mayoría del tejido comercial andaluz, han dado pasos importantes en la liberalización del sector, tanto en festivos de apertura, como en horarios comerciales y declaración de Zona de Gran Afluencia Turística (ZGAT).

De cara a hacer frente a estas posiciones y defender un sector que ocupa a alrededor de medio millón de personas en Andalucía y supone en torno al 12,5% del valor agregado bruto, se constituyó la Plataforma por el Comercio de Andalucía, en la que participamos junto con UGT-A, la Confederación de Comercio de Andalucía, que representa al pequeño comercio, -pero a la que la CEA no da cabida en el CAC, y las organizaciones de personas consumidoras (FACUA y AL-ANDALUS). Valoramos el trabajo y esfuerzo realizado por nuestra federación de Servicios y por el conjunto de las estructuras para llevar a cabo este trabajo.

La movilidad y la dotación de infraestructuras suficientes en nuestra comunidad sigue siendo una asignatura pendiente. La reivindicación del sindicato ha sido constante en esta cuestión y para sensibilizar sobre la misma, organizamos un curso básico de gestores de movilidad semipresencial para toda Andalucía, en el que participaron 81 personas entre delegadas, delegados y dirigentes.

En este sentido, una “Ley de Movilidad” que afronte de forma sostenible, segura, saludable y equitativa los desplazamientos de las personas para acudir al trabajo, para su ocio y para comunicación entre las personas, ha sido una reivindicación constante. Pese a ser una

consideración creciente en la sociedad, no ha conseguido romper las inercias inmovilistas de los gobernantes andaluces.

Igualmente, en relación con la movilidad y con las infraestructuras ferroviarias necesarias en Andalucía, realizamos una encuesta entre nuestras organizaciones en la que una de las conclusiones principales resultó ser la necesidad de mejorar la coordinación entre el conjunto de nuestras estructuras para reforzar nuestra participación y avanzar en situar las prioridades, diferenciando lo urgente de lo importante.

En materia medioambiental, hemos trabajado en la elaboración de la “Ley de Cambio Climático de Andalucía”, aprobada por unanimidad en el Parlamento y en la que se recogen bastantes de las aportaciones que realizamos desde CCOO de Andalucía. Así se incorporó la referencia a la “Transición Justa” de modo que la transición de modelo energético no se convierta en una nueva fuente de desigualdad e injusticia. También se incorporó la obligación de elaborar planes de actuación contra el cambio climático en todos los municipios con la participación de las diputaciones (antes sólo se contemplaba a municipios mayores de 50.000 habitantes), o la creación del Consejo Andaluz del Clima como órgano de participación ciudadana, entre otros elementos. No obstante, finalmente no se recogió la reducción de plazos que desde CCOO de Andalucía planteamos para la puesta en marcha de los mecanismos previstos en la ley.

Igualmente la ley contemplaba la aprobación de su instrumento básico de planificación y actuación, esto es, el “Plan Andaluz de Acción por el Clima”, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma, cuestión que el Gobierno del PP-C’s con el apoyo de la ultraderecha aplazó en los presupuestos para 2020, retrasando a su vez los planes municipales.

Durante este periodo también hemos enfrentado el “Anteproyecto de Ley de Economía Circular”, un instrumento que, a nuestro juicio, no cumple con los objetivos que declara querer alcanzar, ya que no habilita espacios de participación y las empresas públicas parecen no existir, haciendo referencia solo a las empresas privadas y a la colaboración público-privada, tótem sagrado para este Gobierno.

En otro orden de cosas, lanzamos la campaña “Impulsa la transición. Hacia una adaptación ecológica de los centros de trabajo”, realizando diez reuniones a nivel provincial y de empresas, en las que abrimos el debate de la necesidad de implicarnos en

las medidas de adaptación y mitigación contra el cambio climático que deben adoptar las empresas, en las que nuestra participación es fundamental para que los cambios no supongan ni pérdidas de empleo ni deterioro de las condiciones laborales, proponiendo la necesidad de introducir en la negociación colectiva la figura de la delegada o delegado de medio ambiente, con funciones y garantías bien definidas.

Hay que decir que como consecuencia de las políticas de control sobre las emisiones de CO<sub>2</sub>, desde Europa se ha propiciado el cierre de las centrales térmicas y ello impacta directamente en las tres centrales ubicadas en Andalucía (Carboneras, Peñarroya y Los Barrios). En ellas se está experimentando la aplicación de políticas de transición justa por lo que, además de garantizar una salida digna a las personas que trabajan en estas empresas, es necesario actuar sobre toda la zona de afección de la actividad cerrada. Las dificultades son muchas, pero CCOO de Andalucía ha impulsado la coordinación en diferentes ámbitos y el seguimiento de dichos planes.

También debemos destacar las sesiones de formación en materia de medio ambiente que se han llevado en el sector del cemento cada año, con un recorrido ya 16 años, y que ha permitido una actividad de seguimiento de los sucesivos acuerdos de valorización en el sector.

En relación con nuestra participación en los órganos de participación de los parques naturales y nacionales, aunque se ha avanzado en el periodo, tenemos que seguir mejorando nuestra implicación y coordinación en las diferentes juntas rectoras o en los consejos de participación. Es de destacar la reciente designación de la Sierra de la Nieves como Parque Nacional, lo que le da un plus para la conservación del parque.

Al comienzo de este mandato iniciamos, junto a UGT-A, conversaciones con la Dirección General de Desarrollo Rural para consensuar fórmulas o mecanismos de participación, supervisión y evaluación en los Grupos de Desarrollo Rural (GDR), pero se vieron frustradas tras las elecciones de diciembre de 2018. Indudablemente será muy difícil con el actual Gobierno y, en concreto con la consejería, poder abrir un espacio de diálogo que nos permita influir en la distribución de los fondos europeos y en los proyectos a los que van destinados, aunque no renunciaremos a incidir en los mismos.

La participación en los órganos de medio ambiente existentes en Andalucía sigue siendo un reto. La Administración, independientemente de los colores políticos, busca, en el mejor

de los casos, una participación formal y/o justificativa, pero no realiza esfuerzos para impulsar una participación activa y crítica. En este sentido, las pruebas más claras están en que Europa rechazó los planes hidrológicos de las cuencas intracomunitarias andaluzas por falta de estructuras de participación en la gestión del agua de las cuencas; o que el Observatorio del Agua no ha sido puesto en marcha desde la aprobación de la “Ley Andaluza de Aguas” en el año 2009.

En la coordinación interna con el conjunto de las organizaciones se ha avanzado sustancialmente y hay que decir que, a pesar de la pandemia, se han seguido habilitando mecanismos para una mejor coordinación entre las personas responsables de área.

**En materia de salud laboral**, el periodo ha estado marcado por la confirmación del cambio de tendencia que se produjo en el periodo anterior consecuencia de la precarización de las condiciones laborales, la ausencia de inversión en prevención de riesgos laborales en las empresas y el poco control y vigilancia de los incumplimientos. El incremento constante de accidentes laborales ha sido la tónica en nuestra comunidad que, aunque ha estado en línea con lo ocurrido en el resto de las comunidades autónomas, en Andalucía ha sido más notable.

A pesar de las cifras alarmantes: 365 personas trabajadoras fallecidas en estos 4 años, 3.757 accidentes graves y más de 312.000 leves, no se ha traducido en la necesaria atención y control por parte de administraciones, empresas y medios de comunicación, a pesar de que nuestra comunidad contaba, además, con una nueva “Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022” (EASST) que marcaba los focos de actuación prioritarios para todos los ámbitos.

Sin duda una de las causas fundamentales de esta situación la tenemos en la conformación del mercado de trabajo andaluz donde la temporalidad, la rotación, la “prevención de papel” y la ausencia casi total de formación en salud laboral que practican las empresas, impiden que se proteja eficazmente y se solucionen los problemas de salud de las personas trabajadoras.

Muestra de ello es que desde el año 2017 y hasta el año 2020, el 53% de las personas trabajadoras fallecidas no llegaba ni al año de contrato, el 25% no tenía ni siquiera un mes de antigüedad en su puesto, y para 24 personas era su primer día de trabajo.

Destacar también que en la tipología de accidentes de trabajo se repiten como un patrón constante, las caídas en altura, los accidentes derivados de patologías no traumáticas (infartos, derrames, cuadros de ansiedad, etc.), y los accidentes producidos en los desplazamientos *in itinere* e *in misión* (a excepción del periodo de pandemia en el que disminuyeron drásticamente debido a la paralización/reducción de la actividad). Esta realidad guarda relación con el aumento de ritmos de trabajo, el alargamiento sistemático de jornadas, las altas exigencias psicológicas y físicas, las dificultades para conciliar vida personal y laboral, y las situaciones de estrés vividas durante la crisis sanitaria.

Por sectores, nuevamente la construcción, la agricultura, y la parte de servicios -relacionada fundamentalmente con el transporte-, son las que registran mayor accidentabilidad, lo que nos ha obligado a exigir planes concretos de control de los incumplimientos. Muestra de ello es el trabajo de reivindicación realizado en coordinación con la federación de Construcción y Servicios de CCOO de Andalucía que permitió implantar tanto un programa específico de la Inspección de Trabajo, como una campaña de las técnicas y técnicos habilitados de los Centros de Prevención de la Junta de Andalucía.

En cuanto a las enfermedades profesionales, su infraregistro e infradeclaración siguen siendo alarmantes en nuestra comunidad, y aunque hemos registrado un incremento en las cifras –aproximadamente 1.000 al año cuando históricamente no se declaraban más de 700-, siguen sin reflejar los daños en el trabajo que sufren las personas, y nuevamente no ha supuesto un cambio en las políticas del Gobierno andaluz a la hora de establecer un “Sistema de Declaración de Enfermedades Profesionales en Andalucía”. Todo ello a pesar de que conseguimos que se incluyese como acción prioritaria en la nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST).

Derivado de todo ello, un eje prioritario del mandato ha sido situarnos como referentes en la sociedad, especialmente en todo lo que atañe a la denuncia constante y lucha contra la siniestralidad laboral y los problemas de salud que sufren las personas derivados del desempeño de su trabajo.

En primer lugar, articulando campañas de denuncia, entre las que podemos destacar “No más excusas. La salud en el trabajo lo primero” diseñada como una acción global del conjunto del sindicato mediante la coordinación de actividades en todas las provincias para rentabilizar el impacto mediático y de acción en las empresas.

Nuestro trabajo es constante durante todo el año pero , cada 28 de abril “Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo” hemos recordado especialmente a los compañeros y compañeras que perdieron la salud y la vida en accidentes laborales o por enfermedades de origen laboral con manifestaciones y concentraciones en todas las provincias; se han realizado ruedas de prensa y diversos actos en los que como tronco común se reivindicaba la salud y la seguridad como derecho fundamental en el trabajo.

Con ese mismo objetivo también se ha realizado un intenso trabajo de difusión mediante informes mensuales de siniestralidad en el ámbito andaluz, e informes semestrales mediante la comparación andaluza y provincial con el resto del Estado.

Nuestra presencia ha sido constante en los medios de comunicación, articulando acciones clave como la emisión de 29 programas de radio en la Cadena SER en horario de máxima audiencia para trasladar experiencias-problemáticas concretas y reales en materia de salud laboral de personas trabajadoras, que permitiesen la sensibilización y la visualización de la utilidad del sindicato. Igualmente se han realizado cinco espacios radiofónicos denominados “El termómetro de la Salud Laboral”, en los que se han analizado la realidad del mundo del trabajo actual, la vinculación inequívoca entre precariedad y deterioro de la salud y las propuestas del sindicato para enfrentar esta situación. Todas estas acciones nos han permitido llegar a más de 130.000 oyentes diarios.

Igualmente se ha mantenido y actualizado la web “Tusaludnoestaennomina.com, renovando contenidos, ofreciendo información general en materia de salud laboral y difundiendo la acción constante del sindicato.

Cabe destacar que la acción sindical en materia de salud laboral ha presidido nuestras actuaciones en el periodo, ya sea mediante el trabajo de las organizaciones, o mediante las visitas de asesoramiento a nuestros delegados y delegadas de prevención directamente en sus empresas. Se han realizado más de 5.000 visitas especializadas por sindicalistas técnicos en materia de prevención en las que se han resuelto dudas, se ha asesorado en diversos temas como riesgos psicosociales, trámites ante las mutuas, cáncer laboral, silicosis, cómo fomentar nuestra participación en la empresa, evaluaciones de riesgos con perspectiva de género, etc. Igualmente estas visitas han permitido incrementar la participación de nuestra representación en la investigación de accidentes laborales,

mejorar las condiciones laborales, o enfrentar mediante la cultura preventiva situaciones enquistadas de conflicto que se daban en algunas empresas.

A través del impulso de los contenidos en salud laboral de la negociación colectiva hemos querido dotar a la representación sindical de mayores herramientas en su trabajo. Para ello elaboramos una “Guía de Salud laboral en la Negociación Colectiva” que trabajamos provincialmente para su mayor conocimiento y difusión, y que ha contribuido a que la salud laboral incremente su transversalidad en la acción del sindicato. Destacar también el “Estudio sobre Coordinación Empresarial en Prevención”, que nos permitió establecer estrategias para enfrentar los riesgos derivados de las subcontrataciones en cadena que proliferan sin el adecuado control y que incrementan exponencialmente los riesgos para las personas trabajadoras conforme aumenta la cadena.

Igualmente hemos realizado numeroso material (trípticos, gacetas, etc.) para apoyar nuestra acción con el objetivo de incrementar nuestra participación en la gestión de la prevención en la empresa.

Otro instrumento puesto a disposición de los delegados y delegadas de prevención que se ha llevado a cabo en este mandato ha sido la APP “Actúa en Salud Laboral”, una herramienta de consulta útil e instantánea en materia de salud laboral para los delegados y delegadas sindicales de prevención que les permite acceso constante a una recopilación de información actualizada, concreta y oficial que contempla las dudas más comunes acerca de cómo actuar, y respuestas didácticas que les pueden servir en su acción sindical diaria.

Otra de las líneas fundamentales del sindicato en estos años ha sido la formación permanente de los delegados y delegadas en materia de salud laboral. Se han impartido 117 cursos con más de 2.010 horas de formación tanto básica como especializada en materias clave para la acción sindical como fomentar la cultura preventiva empresarial, mejorar nuestras reivindicaciones y gestiones ante las mutuas, aflorar las enfermedades profesionales, investigación de accidentes laborales, abordar la problemática del cáncer laboral, avanzar en perspectiva de género en la salud laboral, impulsar las evaluaciones de riesgos psicológicos, o afrontar las particularidades de la prevención en personas trabajadoras inmigrantes, entre otras.

Esto ha permitido que 2.285 delegados y delegadas de CCOO hayan realizado los cursos, contando para ello con 17 manuales específicos y diverso material audiovisual de apoyo como vídeos de animación en 2D (“Riesgo Químico”, “10 errores de la ergonomía del trabajo”, “Enfermedades laborales y Género”, “La Intervención en Riesgos Psicosociales”, “Cultura preventiva”, etc.), que posteriormente se han difundido en la página de CCOO de Andalucía y en la de Tusaludnoestaennomina.com para conocimiento general.

Esta apuesta de CCOO de Andalucía por la formación no se ha interrumpido durante la pandemia, viéndonos obligados ante las necesidades acuciantes del momento, a transformar los cursos presenciales en formación *online* mediante la generación de una plataforma de formación adaptada y eficaz para dar calidad excelente, algo que ha sido reconocido con el grado máximo en las evaluaciones de los cursos por los delegados y delegadas participantes.

Además hemos organizado 54 seminarios y jornadas tanto a nivel provincial como andaluz para el diseño, planteamiento y tratamiento de estrategias sindicales de cara a enfrentar la diferente problemática en materia de salud laboral, que han contado con la participación masiva del conjunto de delegados y delegadas.

Una cuestión importante a destacar, por ser reivindicación histórica de CCOO de Andalucía, es la ampliación de ejecución del presupuesto del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) a comienzos de 2018, mediante el destino de recursos dirigidos a la formación de representantes sindicales y empresariales, al igual que el incremento de plantilla de dicho organismo. Esta última es una cuestión que valoramos positivamente porque supondrá una mayor capacidad de actuación, pero como sin duda no es suficiente, tendremos que seguir insistiendo para que la labor que realiza esta institución se vea reforzada para atender las grandes necesidades que existen en Andalucía.

No ha ocurrido así en cambio con el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (CARL), que sigue sin impulsarse, algo que tiene también que ver con la poca atención y sensibilidad que muestra el Gobierno andaluz por la siniestralidad laboral, cuando debiera ser una cuestión de primer orden en su agenda política.

Otra muestra de ese poco interés del Gobierno andaluz lo tenemos en el funcionamiento del Grupo de Trabajo para la Vigilancia del Cumplimiento de la Legislación Laboral y Sanitaria en relación con la exposición al Amianto en Andalucía, que se ha reunido en el

periodo unas escasas 3 veces, a pesar de ser un mandato del Parlamento andaluz, y en el que se han producido pocos avances a pesar de la intensa actividad de propuesta que hemos desarrollado ante los retos acuciantes que teníamos en la materia. Entre otras cuestiones hemos propuesto:

- Realizar campañas de sensibilización e información sobre el amianto dirigidas a la dirección empresarial, personas trabajadoras y ciudadanía en general.
- Potenciar los registros del personal postexpuesto a amianto, localizando a personas trabajadoras que estuvieron expuestas y activando la vigilancia de su salud.
- Potenciar las unidades de referencias en los hospitales con personal, para el control y desarrollo de la vigilancia de la salud al personal postexpuesto.
- Realizar el inventario de localización de amianto instalado, en edificios de titularidad de la Junta de Andalucía (hospitales, colegios, oficinas, lugares de trabajo, etc.).
- Elaboración del calendario de retirada del amianto instalado.
- Convenio de colaboración Junta de Andalucía/INSS para, entre otras: localización de empresas y trabajadores/as que pudieron estar en contacto con amianto. Asimismo, sobre la gestión para el reconocimiento de las enfermedades profesionales relacionadas por la exposición al amianto.

En definitiva, 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 daba en las empresas.

**En materia de igualdad**, iniciamos el mandato Congressional de la Confederación Sindical de Andalucía con un firme compromiso por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Con la justificación de la crisis, y con la implementación de las políticas de ajustes, recortes y austeridad, se había producido un retroceso en igualdad; como lo evidencian los asesinatos machistas y una brecha salarial en aumento, debido a una mayor precariedad laboral, parcialidad, temporalidad, etc.

Además, con la entrada en el Gobierno andaluz de la derecha, apoyada en la ultraderecha, rápidamente empezaron a producirse recortes en políticas sociales y de igualdad, reforzados con la puesta en marcha de una maquinaria de descrédito de las políticas de igualdad, el ataque a la asociaciones feministas y la difamación de las víctimas de violencia machista, alegando un supuesto adoctrinamiento feminista.

Pero muy a pesar de muchos, este ha sido un periodo histórico en la lucha feminista que ha marcado 3 hitos en el calendario: el 8 de Marzo de 2018 y 2019, y el 15 de enero de 2019, en las que pudimos comprobar hasta dónde han calado las reivindicaciones feministas. En ese sentido, valoramos muy positivamente la implicación y trabajo realizado por nuestras delegadas y delegados.

En Andalucía se celebraron cientos de asambleas y cientos de actos, manifestaciones y concentraciones de preparación de las huelgas. La respuesta masiva de las mujeres y del conjunto de la sociedad contra las discriminaciones a las mujeres y la violencia machista y en favor de la igualdad, han sido las más importantes acciones ciudadanas de este cuatrienio. Es indudable nuestra aportación, ya que hemos promovido y explicado al detalle las causas de las discriminaciones y las consecuencias, pusimos recursos materiales y humanos y nos volcamos para que las huelgas de sendos años tuvieran éxito, logrando un considerable seguimiento en algunos sectores. Y es importante también reconocer, el impulso la secretarías de la Mujer que junto al compromiso colectivo, ha supuesto una acción constante de sensibilización y de acción en las empresas.

La celebración de asambleas provinciales, en las empresas y centros de trabajo, así como los medios de difusión y el trabajo conjunto con las plataformas, organizaciones sindicales y partidos políticos, reforzaron el mensaje de que las mujeres ¡ya no iban a esperar más!

Ha sido una tarea no exenta de dificultades pero, superando las diferencias y buscando los puntos de encuentro, amén de las confluencias, el movimiento llevado a cabo ha puesto claramente de manifiesto las posibilidades de cambio que se genera con la fuerza colectiva. La sensibilidad de la sociedad con el tema, unido al apoyo mediático, nos ha servido de altavoz para poner sobre el tapete las discriminaciones que sufrimos las mujeres y la injusticia que ello supone.

La irrupción de la ultraderecha en el Parlamento andaluz y los mensajes del Gobierno andaluz invisibilizando la violencia machista tuvo su contestación en las calles. Allí también estuvimos, poniendo freno al retroceso en igualdad que se nos quería imponer, y cumpliendo el mandato congresual “abanderar la igualdad de género”. Tenemos que valorar que se ha generado un debate sobre el papel preponderante del empleo en la vida de las mujeres y ha colocado al sindicato como palanca indispensable para remover las

desigualdades que sufrimos las mujeres, se nos devuelve el reconocimiento como parte social importante a tener en cuenta para las reivindicaciones sociales y motor de cambio.

Nuestras banderas recorrieron las calles de nuestras ciudades y pueblos, inundaron los centros de trabajo y se hacen presentes en las mesas de negociación en la constante llamada a hacer políticas con perspectiva de género.

Siempre tuvimos claro que la igualdad real y efectiva requería establecer la igualdad de género como herramienta estratégica de nuestra acción sindical y la concreción de unas políticas de igualdad y de género.

Exigir al Gobierno andaluz una Agenda Económica y Social para la igualdad con carácter transversal que permita avanzar en la igualdad real y efectiva, es un importante reto que hemos materializado en el trabajo conjunto con todas las secretarías de CCOO Andalucía, aportando la perspectiva de género en las políticas públicas de la Junta de Andalucía, de empleo, en la educación, sanidad, en vivienda, en las de agroindustria, digitalización, cooperación internacional... continuando la labor de miles de sindicalistas que nos precedieron.

Hemos exigido a las administraciones públicas que en sus pliegos de licitación y convenios con empresas, incorporen criterios de puntuación de planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y de género, que se aumentasen las inspecciones y una formación específica en acoso sexual. Porque alcanzar la igualdad real y efectiva requiere cambios en lo concreto, pero estos deben sellarse en las normas, en las políticas y permeabilizarlas a la sociedad para que se produzcan los necesarios cambios culturales.

Estas y otras cuestiones se le hicieron llegar a la presidenta de la Junta de Andalucía a través del decálogo de medidas “De las Palabras a la Acción”.

El trabajo continuado ha propiciado avances significativos como, por ejemplo, en la modificación de la “Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía”, donde resaltamos la apuesta por la formación en igualdad del personal al servicio de las administraciones públicas, los avances en el ámbito educativo, y en salud.

En el ámbito laboral, es relevante el reconocimiento específico de las mujeres con mayor vulnerabilidad, y entre otras, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con

discapacidad, mujeres de mayor edad, así como la referencia a las mujeres del ámbito de lo rural, la incorporación de elementos esenciales para la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la vinculación entre las consejerías competentes en materia de igualdad y empleo, la mejora en términos de igualdad en las empresas públicas, la creación de un registro de planes de igualdad, las modificaciones en materia de negociación colectiva y el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales, la previsión de un régimen sancionador ante los incumplimientos de la “Ley de Igualdad”, el reconocimiento específico de la brecha salarial y la previsión de un Plan para su erradicación.

También se modificó la “Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral Contra la Violencia de Género”, en la que se incorporaron aspectos que veníamos demandando como la ampliación del concepto de violencia de género más allá del ámbito de la pareja o ex pareja que incluye, entre otras, el ámbito laboral, por lo que el acoso sexual en el puesto de trabajo es violencia de género y como tal puede ser denunciado y sancionado. No obstante, sigue siendo necesario mejorar los mecanismos para que la denuncia sea eficaz, difundir información sobre los derechos laborales, sociales y económicos de las víctimas, reforzar presupuestariamente los servicios de protección y potenciar la formación, la educación y la sensibilización en el ámbito educativo. La independencia económica de las mujeres a través del empleo es indispensable para que una mujer víctima de violencia de género pueda dar el paso para abandonar esa situación y para ello tienen que tener apoyo institucional para acceder a un empleo y un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia estructural.

Ciertamente se han producido avances legislativos pero debido al cambio de orientación política que tuvo lugar en nuestra comunidad, se quedaron paralizados. La tarea está, por tanto, en hacer cumplir la norma, lo que ha supuesto un trabajo de alegaciones, propuestas y llamamientos continuados al Gobierno andaluz, para que recoja los avances en las estrategias políticas, en los presupuestos, en las bases de las convocatorias, en educación, salud, servicios sociales, empleo y, en especial, en el propio Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y en la Consejería de Igualdad. Es habitual que el actual Gobierno no haga referencia a ninguna de estas leyes, que fueron punta de lanza en avances en igualdad.

Mientras que en Andalucía iniciaba en 2019 un proceso de involución en igualdad, en España, un Gobierno progresista avanzaba hacia ella, con la aprobación del “RDL 6/2019

de Medidas Urgentes para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación” y su posterior desarrollo en los “RD 901/2020 de Planes de Igualdad y su Registro” y el “RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres”. Todo ello fruto del diálogo social y la concertación y que ha supuesto el reconocimiento de una demanda de décadas de nuestra organización para la que llevamos años trabajando, impulsando planes de igualdad en todas las empresas más allá de las obligadas por Ley.

Con ese objetivo desde 2018 se han venido realizando talleres de formación en planes de igualdad y en 2019 se activó la campaña “Tenemos un Plan, la Igualdad”. En total se han impartido 20 talleres de formación en toda la extensión del territorio andaluz en los que han participado en torno a 400 delegadas y delegados, y que han permitido que la organización haya podido afrontar la aplicación del “RD 901/2020” con cierta normalidad, ante el ingente volumen de solicitudes para la elaboración de los mismos. La obligatoriedad del registro de los Planes de Igualdad negociados con la representación de las personas trabajadoras les confiere el mismo rango que a los convenios colectivos, por ello hay que darles respuesta.

Asimismo, la incorporación en las cláusulas sociales de los planes de igualdad como requisito para las licitaciones, subvenciones y ayudas, ha impulsado que todas las empresas, incluso las de menos de 50 personas en plantilla, empiecen a tomarse en serio esta cuestión, aunque parece que sea solo desde el punto vista del mero trámite de papel.

Junto a este instrumento de gran valor para erradicar las discriminaciones laborales y la brecha salarial, se ha aprobado en el “RD 902/2020” el registro retributivo, cuya finalidad es acabar con la infravaloración de los trabajos ocupados mayormente por mujeres y se cumpla la premisa de “a trabajo de igual valor, igual salario”.

Estos dos instrumentos adquieren en la negociación colectiva no discriminatoria una relevancia mayor, y la organización debe continuar preparándose y aprovechar la oportunidad para avanzar en igualdad.

La formación en igualdad es determinante, por ello hemos llevado a cabo acciones formativas para reforzarla: sobre “Ciberacoso”, “Negociación para la Igualdad de trato y de oportunidades”, “Registro salarial y Planes de Igualdad”, “Conciliación de la vida laboral y personal” y “Afección Laboral en las mujeres como consecuencia del Covid-19”, en las que han participado 241 personas.

Como apoyo a la acción sindical se han elaborado 11 boletines Informativos sobre derechos y normativas sobre Igualdad, que van desde “Derechos de una trabajadora víctima de violencia de género”, hasta “Planes de Igualdad, RD 901/2020”, elaborado de forma didáctica y en formato para difundir por redes sociales y/o imprimir.

Para avanzar en igualdad ineludiblemente se necesita el cambio cultural y social, por eso se ha realizado la campaña de sensibilización #MujerIn, cuyo objetivo era concienciar y reconocer el valor del trabajo realizado por las mujeres al frente de la pandemia y que habitualmente son invisibilizadas, pero imprescindibles para sobrevivir a la Covid-19.

Esta campaña es un refuerzo de la labor que se viene desarrollando cada año con el “Informe sobre la Situación Sociolaboral de la Mujer en Andalucía”, para visibilizar la situación laboral de las mujeres y las consecuencias que tiene para sus vidas, entre otras la brecha salarial que se mantiene en torno al 24%, y que hemos presentado cada año en torno al 22 de febrero “Día Internacional por la Igualdad Salarial”, que se ha convertido en un referente sobre la cuestión.

Su presentación a los medios de comunicación nos ha permitido situar nuestro mensaje y reivindicación de cara al 8 de Marzo, “Día Internacional de la Mujer”. Resaltar que durante los años 2018 y 2019 y debido a las convocatorias de Huelga para el 8 M, se intensificaron las acciones en las empresas y centros de trabajo, así como en los medios de comunicación, programas de TV, radio y prensa escrita con una importante repercusión.

Esta tarea se ha complementado con la presentación de otros informes como, por ejemplo, “La Precariedad Laboral afecta gravemente a la salud”, en el que se destacaban las repercusiones sobre la salud de las mujeres.

De igual manera la conciliación que afecta a la salud de forma considerable, no es una cuestión exclusiva de mujeres; sin embargo y debido a la falta de corresponsabilidad, es un condicionante para la vida laboral de las mujeres. Debido a ello este año hemos presentado también el decálogo de propuestas sindicales “Conciliar para la vida”.

Durante estos cuatro años hemos mantenido firme nuestra posición para lograr un entorno laboral libre de violencia hacia las mujeres, hemos llevado a cabo reuniones con el IAM de cara al trabajo de protocolos contra el acoso sexual en las empresas, y demandado acciones concretas en el ámbito de la empresa, entre otras que el IAM cumpliera con el

papel que la modificación de la Ley le confiere en cuanto a garantizar y sancionar las acciones discriminatorias de las empresas por razón de sexo. En este sentido han sido pocos los avances.

Durante los años 2018 y 2019 hemos contado con una subvención para el Servicio de Defensa Legal de la Mujer en caso de discriminación laboral por razón de sexo, pero en 2020 no se puso en marcha la convocatoria porque el dinero, según la dirección del IAM, “se destinó a temas más importantes”. Asimismo se le ha solicitado la puesta en marcha de acciones para impulsar el registro de planes de igualdad, y los propios planes de igualdad e igualdad retributiva, sin éxito hasta el momento por la escasa voluntad política del Gobierno andaluz.

Sobra decir que es urgente acabar con la lacra de la violencia machista, en todas sus formas, y que para este sindicato la independencia económica de las mujeres es una importantísima herramienta. Pero también es cierto que debemos combatir la violencia en todos los terrenos; por ello hemos realizado anualmente un informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género desde la perspectiva laboral, que persigue concienciar y sensibilizar a la población, administraciones y empresarios de la situación de las mujeres que sufren violencia machista.

En lo concreto del ámbito del trabajo, esta organización tiene una dilatada experiencia en la defensa contra las discriminaciones que sufren las mujeres, a través del Servicio Defensa Legal de la Mujer de asesoramiento y defensa jurídico y procesal dirigido a mujeres en caso de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

El acuerdo de interés sindical firmado en los dos últimos años, ratifican el compromiso de la organización para que ninguna mujer se quede sin defender sus derechos por cuestiones económicas, apoyando especialmente a las que se encuentran en una situación más precarias. Desde este servicio se han gestionado 343 demandas de mujeres que han sufrido algún tipo de discriminación por razón de sexo, incluyendo demandas penales por acoso y/o abuso sexual. Resaltamos la importancia que estas tienen para avanzar en igualdad y reconocemos la valentía de mujeres que denuncian abusos sexuales porque abren importantes puertas.

En datos, un 45% de las demandas presentadas son de conciliación de la vida laboral y personal, de despidos un 20% y de reclamación de derechos un 19%, lo que evidencia las

reticencias del empresariado a aplicar la legislación vigente en materia de igualdad y conciliación. Aunque debemos indicar que estas son las que no han podido resolverse por la vía de escritos de reclamación, a través de la negociación de las secretarías de la Mujer de las uniones provinciales, quienes atienden las reclamaciones de cientos de mujeres cada año. Este Servicio de Defensa Legal de la Mujer también ha desarrollado otras funciones de apoyo a la acción sindical.

Acabar con la lacra que se ha cobrado la vida de 1.095 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas en España desde que hay registros, -de ellas 216 andaluzas-, sigue constituyendo un objetivo para la organización. Por ello, hemos demandado el cumplimiento del Pacto de Estado, refuerzos de las Unidades de Empleo de los Centros de Información de la Mujer, de las Unidades de Violencia de Género de los Juzgados, así como el refuerzo de políticas de empleo, la formación del personal público, especialmente del que atiende a las víctimas de violencia de género, juzgados, policías, pero extensible a todas las y los empleados públicos. Esta reclamación ha sido llevada a las diferentes consejerías y espacios de participación del diálogo social.

Estas acciones sitúan y posicionan a la organización frente a una cultura liberal y patriarcal que nos quiere devolver a la caverna. Una posición que hemos dejado clara en todos los espacios en los que participamos en el externo de la organización, hayan sido jornadas, foros, congresos y máster, unas veces como ponentes y otras como participantes. Así hemos estado en el Centro de la Mujer de Los Palacios, Andalucía Emprende en San Juan de Aznalfarache, *Woman Digital*, la Universidad de Córdoba y, muy especialmente, en el Máster de Igualdad de la UPO, donde impartimos un módulo. Estos espacios nos permiten trasladar un análisis riguroso, propuestas y la acción del sindicato en pro de la igualdad.

Queremos resaltar que las huelgas convocadas con motivo del 8M propiciaron reuniones con los partidos políticos para compartir y trasladar nuestra plataforma reivindicativa, porque una transformación de este calado requiere de muchos aliados. Y en este sentido se ha trabajado conjuntamente con las plataformas feministas, y en otras cuestiones más concretas con la Asociación de Mujeres Solteras por Elección y la Asociación Vida.

Lamentablemente las desigualdades no se circunscriben a un territorio, sino que son mundiales, aunque se manifiesten en diferentes formas. Por ello apoyar y compartir con mujeres y organizaciones de otras partes del mundo resulta tremendamente enriquecedor. En el marco de la cooperación internacional hemos participado en la Conferencia Nacional

de la CGTP Perú, en el encuentro Bianual con Convergencia Sindical de Panamá y mantuvimos una reunión con la Asociación de Mujeres Tunecinas.

Especialmente de entre nuestras colaboraciones y trabajo conjunto destacamos la participación en la Escuela Sindical de Aragón, “Feminismo y sindicalismo de Clase”, y en las jornadas convocadas por CCOO Euskadi, “Contra las violencias machistas respuesta sindical”, donde compartimos nuestras experiencias.

En estos tiempos convulsos que hemos vivido, un indicador para evaluar la acción llevada a cabo, es la afiliación. Nos proponíamos aumentar la afiliación de mujeres, y a fecha de marzo, hemos llegado casi a 76.000 mujeres, y el 95% de las nuevas afiliaciones son mujeres, muchas de ellas con empleos precarios, que depositan su confianza en CCOO porque han sentido que este sindicato las tiene en cuenta, plantea soluciones a sus problemas y piensa en ellas. Hoy podemos decir que hemos logrado la paridad afiliativa, la paridad en la organización con un 41% de mujeres delegadas, y aunque no la paridad en los cargos de mayor responsabilidad, si un importante avance en igualdad, pues el 40% de las secretarías generales de Andalucía las ocupan mujeres.

Ahora lo importante es que esta fuerza e impulso se traslade a la negociación colectiva y al diálogo social, y para colocar al activo sindical en esta clave se llevó a cabo el 4 de marzo la primera asamblea de mujeres *online* “Tiempo de Mujeres”, en la que participaron en torno a 400 mujeres y que nos sirvió de refuerzo y reconocimiento de esas “MujerIn” que durante la pandemia fueron indispensables, de las mujeres sindicalistas que abrieron caminos. También para afrontar con energía el impulso de los planes de igualdad y la igualdad retributiva, que acaben con las desigualdades, discriminaciones y la brecha salarial.

La denuncia firme, explícita y constante de CCOO Andalucía de las situaciones de discriminación que sufren en los centros de trabajo y en la sociedad las personas LGTBI y las acciones de sensibilización y propuestas de medidas concretas para lograr la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito del empleo, de la carrera profesional, la formación y de la salud laboral, nos han hecho merecedores del premio “Andalucía Diversidad LGBT, por el trabajo apoyando la diversidad” 2018, de la Federación Andalucía Diversidad LGBT, según versa en el mismo. Por supuesto, les agradecemos el reconocimiento.

Durante estos cuatro años hemos trabajado junto a las organizaciones LGTBI en la sensibilización y denuncias de las discriminaciones, así como en propuestas concretas.

Durante este periodo se ha mantenido contacto con la Fundación Arco Iris, con la Fundación Adriano Antinoo, con la Federación Andalucía Diversidad LGBT, y con ATA, entre otras. Fruto de ello se materializó la firma del ‘Acuerdo de colaboración con la Asociación de Transexuales de Andalucía Sylvia Rivera’, con la voluntad de promover y defender los derechos de las personas con independencia de su identidad sexual y/o expresión de género, y de realizar las acciones para lograr la no exclusión sociolaboral, promover y apoyar medidas dirigidas a la empleabilidad de las personas trans.

La acción en los centros de trabajo y en la negociación colectiva, se ha complementado con campañas de sensibilización de forma más intensa en las proximidades de los días señalados en el calendario como son el “Día contra LGTBIfobia” y el “Día del Orgullo”, con la elaboración de notas de prensa y de campañas de sensibilización dirigidas a la afiliación, delegadas y delegados, centros de trabajo y población en general, enfocadas en el ámbito laboral. Asimismo, hemos participado activamente en las movilizaciones convocadas en el “Día del Orgullo”.

Con motivo de las primeras movilizaciones en defensa de la libertad sexual y contra las leyes franquistas que criminalizaban a las personas homosexuales, en las que CCOO participó activamente junto al Movimiento Homosexual de Acción Revolucionaria (MHAR) entre otras, se constituyó la Plataforma 40 Aniversario Primera Manifestación por la Libertad sexual de Andalucía, de la que hemos formado parte. En ese sentido, hemos participado activamente en las acciones llevadas a cabo para conmemorar los actos que tuvieron lugar hace 40 años, que supusieron el inicio de una lucha a la que hoy todavía le queda bastante por avanzar. Gracias al archivo histórico de la Fundación de Estudios Sindicales de CCOO Andalucía se ha podido rememorar el acontecimiento de forma gráfica.

Ya por último, la “Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía”, constituye uno de esos importantes avances logrados tras cuatro décadas de lucha, en cuanto a las medidas señaladas en el ámbito laboral que recogen nuestros planteamientos de trabajo y actuación, de luchar contra este tipo de discriminaciones. De igual forma, junto a otras organizaciones, hemos firmado el manifiesto para la inclusión de medidas en la “Ley de Infancia y Adolescencia de Andalucía” para la protección de menores intersex para que se garanticen sus derechos y la atención adecuada.

**En relación con la juventud andaluza** tres han sido los grandes ejes de actuación prioritaria: formación, empleo y vivienda.

Una formación necesaria y continua ante los constantes cambios en un mundo del trabajo donde la juventud en mayor medida sufre los vaivenes económicos. El empleo y la calidad del mismo es el pilar que aporta mayor certidumbre y seguridad al comienzo y durante los primeros años de experiencias laborales, y por desgracia la realidad es negativa en este aspecto para una mayoría de jóvenes que padecen una precariedad laboral significativa que, además, les impide una emancipación real y efectiva.

El primer hito tuvo lugar en 2017 con el anteproyecto de la “Ley de Juventud”, donde en nuestras alegaciones y comparecencia parlamentaria reflejamos la falta de ambición, enfocando nuestras propuestas en las necesidades nucleares para el desarrollo personal y profesional de cualquier joven (empleo, formación y vivienda).

En CCOO estamos en la obligación de acercarnos a la juventud. Esta es una cuestión no sólo 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 anterior crisis y en la actualidad, debido a la pandemia del coronavirus, volvemos a constatar la fragilidad e inestabilidad que padece la población más joven, algo que hemos podido comprobar en el último trimestre de 2020 donde la tasa de paro juvenil ha alcanzado un máximo histórico en estos últimos 10 años (39,9%).

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 la teórica recuperación económica no llegaron a experimentarla. A ello se ha sumado la frustración por la falta de expectativas profesionales y personales. Una generación que ha tenido tres caminos: formar parte de las listas del paro, aceptar un empleo precario o emigrar. Una evidencia que año tras año hemos ofrecido con la presentación del informe “Jóvenes en el Mercado de Trabajo Andaluz”.

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 las capacidades de una población trabajadora preparada que podría estar aportando un

enorme valor añadido a las empresas de nuestra comunidad y al progreso social de nuestra tierra. Y es que venimos de años donde el valor añadido del potencial de nuestra juventud no ha sido aprovechado por las empresas andaluzas.

En estos últimos años, el Gobierno socialista no ha abarcado los problemas de precariedad en su integridad, pero el Gobierno actual de derechas, auspiciado por la ultraderecha, enfoca la solución del paro juvenil hacia el emprendimiento camicace sin garantías, esparciendo en medidas aisladas y desconectadas de la situación actual de la juventud, soluciones coyunturales como pudieran ser el bono de empleo joven o el programa de cooperación local. Medidas cuyos resultados dejan mucho que desear, evidenciando la falta de interés por solucionar, por ejemplo, la doble escala salarial que se produce en estos programas.

El sindicato ha situado el paro y precariedad juvenil como eje principal en las políticas activas de empleo como elemento fundamental. Por ello en el “Acuerdo de Reactivación” firmado en julio de 2020, conseguimos un “Plan Específico de Empleo”, que debe integrar aquellas actuaciones desarrolladas por el Estado como el “Plan de Choque por el empleo Juvenil”, fruto del diálogo social y, por supuesto, la reactivación de una “Garantía Juvenil” que funciona con el freno de mano echado. Una herramienta, esta última, a la que tiene acceso directo todo y toda joven menor de 30 años demandante de empleo, por lo que debería tener un mayor impacto, y más si cabe cuando se ha ampliado su vigencia hasta 2027 (Garantía Juvenil Plus).

Igualmente reseñar que al comienzo del mandato llevamos a cabo en Córdoba un encuentro de ámbito andaluz donde abordamos todas esas líneas de trabajo en cuanto a políticas de juventud necesarias, e identificamos los objetivos ante las nuevas realidades laborales, como retos para el sindicalismo del presente y futuro que ya se habían abordado en el 12<sup>a</sup> Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.

La patronal, en su afán de generar negocio y no empresa, siempre encuentra fórmulas de precarización “nuevas” para alargar o incrementar la precariedad laboral en la etapa formativa, como es el caso de la mala utilización de las becas y prácticas no laborales. El problema no es solo que existan estas ofertas sin un marco legal claro donde anclarse, sino que las mismas son utilizadas para conculcar derechos como el de cotización de las personas becarias, conquista alcanzada en 2019 por la que todos los estudiantes que realizan prácticas externas, tanto en la universidad como en la FP, deben cotizar a la Seguridad Social. En este mandato luchar contra esa mala praxis ha sido una de nuestras

prioridades, con campañas como #Nometragolaprecariedad, en la que reflejamos las diferencias entre las distintas prácticas, denunciemos la realidad y colocamos nuestras propuestas, culminando el programa con un encuentro andaluz sobre la materia en diciembre de 2018 en la Universidad de Sevilla.

En cuanto a vivienda era necesario reflejar la importancia del empleo para poder acceder a un bien de primera necesidad como es una vivienda digna, algo que para la juventud es un pilar fundamental en el desarrollo de un proyecto de vida con garantías y, es importante reseñar que el trabajo del sindicato en esta materia ha sido ingente en estos últimos 15 años. El incremento del parque público en alquiler o ayudas directas a la juventud para favorecer una emancipación real han sido, entre otras, reivindicaciones defendidas en las distintas propuestas que hemos realizados en cuanto a políticas sociales en Andalucía. El encuentro andaluz celebrado sobre vivienda y juventud en diciembre de 2019 en Granada así lo refleja. En el mismo resaltamos las carencias existentes en cuanto a políticas de vivienda en nuestra tierra, las necesidades de la juventud de emancipación y las propuestas del sindicato para mejorar la situación.

La afiliación joven también ha sido objetivo en este mandato, por ello en este último año hemos puesto a disposición del conjunto de la organización una página web específica de juventud en la que recopilamos todo el trabajo realizado en este periodo, fortaleciendo nuestra acción sindical junto a nuestra condición de sindicato de clase trabajadora.

A pesar del incremento de afiliación joven de los últimos años, es necesario recalcar que nuestra representación joven en las empresas sigue cayendo, por ello hemos trabajado en fijar criterios específicos de negociación colectiva para jóvenes, en la inclusión de más juventud en nuestras candidaturas y en continuar abriendo espacios de participación, tal y como después se refleja en los documentos de la “II Conferencia de Juventud” que finalmente no llegó a celebrarse por la llegada de la pandemia.

Ello no ha impedido que el relevo generacional siga siendo una constante en nuestra organización, aunque debemos intensificar ese trabajo y nuestro compromiso con la juventud trabajadora andaluza y sus necesidades.

**En materia de Políticas Sociales**, durante el mandato hemos trabajado en coordinación especialmente con UGT-A, fomentando las alianzas con otras entidades sociales, como

con la Mesa del Tercer Sector, que integra a un gran número de organizaciones sociales, si bien dentro de las que conforman esta asociación, hemos tenido un mayor contacto con organizaciones de defensa de las personas migrantes. También hemos colaborado con las organizaciones de consumidores, especialmente con FACUA, EAPN, con la economía social, y también con las Corporaciones Locales.

En cuanto al Sistema de Servicios Sociales y protección social, a nivel estatal se han producido avances significativos en el periodo en el marco del diálogo social (recuperación del subsidio para mayores de 52 años, subsidio de desempleo para los y las empleadas de hogar, o Plan de Choque que incrementa la financiación del Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD) y acomete reformas dirigidas a mejorar la atención a las personas dependientes).

En materia de pensiones hemos vivido un periodo convulso en el que hemos tenido que enfrentar intensas movilizaciones con el objetivo de defender un sistema público de pensiones suficiente y con futuro y una subida necesaria de las pensiones. Destacar en este punto la labor realizada por la federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía que en todo momento ha tomado el pulso de las necesidades de las personas a las que representa. Actualmente estamos en una fase de negociación en la que nuestros objetivos principales son derogar el índice de revalorización y el factor de sostenibilidad, que se implantaron unilateralmente en la reforma de 2013 del Partido Popular. En este sentido se ha organizado formación sindical dirigida a las direcciones de las organizaciones y secciones sindicales para tratar el sistema de pensiones. Con la puesta en marcha del Ingreso Mínimo Vital (IMV) hicimos una sesión sobre el Sistema de Renta Mínima de Andalucía y el IMV.

Dentro del trabajo interno en el área de Seguridad Social en Andalucía, hemos mejorado el trabajo de coordinación con las personas que forman parte de las Ejecutivas Provinciales del INSS y TGSS con el objetivo de homogeneizar el trabajo en estas comisiones y actuar de forma conjunta en determinadas materias.

En los servicios sociales, que actualmente en Andalucía se ubican en la Consejería de Igualdad Políticas Sociales y Conciliación gobernada por Ciudadanos, -la cual ha sufrido múltiples dimisiones y cambios-, el dialogo es prácticamente inexistente y se ha ido vaciando de contenido la participación institucional en los órganos de control y seguimiento, convirtiéndose algunos de ellos en espacios meramente informativos, a la vez

que se crean “espacios de participación *ad hoc*” que, sin sustituirlos, dispersan la participación e interrumpen las vías para mantener una interlocución clara.

En cuanto al diálogo social con los sindicatos, ha sido inexistente hasta ahora. Esta ha sido una de las Consejerías que más ha abusado de la modificación de Leyes y Decretos importantes por la vía de urgencia utilizando el Decreto-Ley, y saltándose los cauces de participación reglados como son el Consejo de Servicios Sociales u otros.

Por otra parte, el Gobierno andaluz en su conjunto, tiene unas directrices claras de ahondar en la reducción del sector público en el ámbito de las políticas sociales con la externalización de servicios e, incluso, recortando competencias exclusivas de las administraciones. Para ello utiliza la fórmula de las subvenciones a proyectos de entidades y ONGs para cubrir servicios sociales; principalmente, los dirigidos hacia colectivos vulnerables como menores inmigrantes, personas y familias en situación o riesgo de pobreza y exclusión, jóvenes extutelados, en vez de ampliar los recursos de los servicios sociales públicos, o en su defecto utilizar las modalidades de concierto recogidas en la “Ley de Contratos del Estado”, y que en Andalucía se desarrolló mediante el “Decreto del Concierto Social” que tiene unas mayores exigencias en cuanto a las cláusulas sociales y la estabilidad para las empresas y entidades de la prestación de los servicios.

En cuanto al desarrollo de la “Ley de Servicios Sociales”, está en una situación de parálisis, ya que todavía no se ha publicado el Catálogo de Servicios Sociales que se aprobó en el Consejo de Servicios Sociales en 2018 al final de la legislatura del Partido Socialista. Tampoco se ha elaborado el Plan Estratégico de Servicios Sociales, ni otras normas necesarias para la puesta en marcha de la Ley, especialmente las relativas a la calidad de la atención y del empleo. Por el contrario, sí se han hecho modificaciones por decreto-ley aprovechando el estado de alarma, para, entre otras cosas, limitar las competencias de las entidades locales sobre las solicitudes de las prestaciones del Sistema de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD) y los informes sociales. Este hecho puede suponer un cambio importante y perjudicial para los Servicios Sociales Comunitarios.

Igualmente sigue pendiente la revisión de normas importantes como las condiciones materiales, funcionales y de personal de los centros del SAAD, así como la revisión de la regulación del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) y la adaptación de los precios públicos

para mejorar la calidad de la atención y del empleo, trasladando el incremento de la financiación del Estado a los precios públicos.

Durante todo este periodo hemos realizado reivindicaciones y movilizaciones en coordinación con las federaciones en el sector de la atención a la dependencia por la mejora de las condiciones de trabajo, para exigir la actualización de los precios-plaza y precio-hora, que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salariales de las personas trabajadoras. Al final la presión ha supuesto subidas, aunque insuficientes. Hemos seguido insistiendo en la necesidad de adaptar las ratios de personal en los servicios residenciales y de día del SAAD, tanto en los de mayores como en los de personas con discapacidad, y que se incluyan ratios de personal en el servicio de ayuda a domicilio (SAD).

Dentro del trabajo interno, desde CCOO de Andalucía hemos participado en la elaboración de propuestas sobre diferentes aspectos del SAAD que ha realizado la Confederación, como, por ejemplo, la regulación de la figura del asistente personal, o en el Plan de Choque del SAAD. Hemos trabajado, especialmente, durante la fase inicial de la pandemia desde la declaración de alarma y confinamiento domiciliario, en las propuestas sobre las órdenes y decretos del Estado que regulaban la actividad en el sector de la atención a las personas mayores, a los menores o a las personas con discapacidad. También hemos participado junto al resto de secretarías de CCOO de Andalucía en las propuestas que se hicieron al Gobierno de la Junta de Andalucía para poner en marcha medidas frente a la pandemia en los servicios de atención a las personas dependientes y de los menores que están en centros, tanto de protección como de reforma.

Importantes también los estudios realizados sobre la situación del SAAD 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 para difundir la problemática de estas personas trabajadoras, así como poner de manifiesto la situación de precariedad del sistema.

Otra de las mayores preocupaciones durante este periodo ha sido el incremento galopante de la pobreza y de la exclusión. La presión ejercida sobre la Administración supuso la negociación con el Gobierno socialista y junto a UGT-A, EAPN, organizaciones de Consumidores (FACUA y UCA-UCE) y Economía Social, de la Renta Mínima de Inserción Social (RMISA), basada en una propuesta elaborada desde CCOO de Andalucía. Esta nueva legislación mejoraba el anterior programa de solidaridad al establecer un derecho, subjetivo garantizado a percibir una renta y disponer de un plan de inclusión socio-laboral,

con carácter indefinido, aunque los problemas de gestión en la puesta en marcha y la aprobación del nuevo Ingreso Mínimo Vital (IMV) del Estado que se dirige prácticamente al mismo colectivo de personas, implica que la ley andaluza necesita una reforma. Por ello elaboramos una propuesta con UGT-A y la Mesa del Tercer Sector para que la renta mínima de inserción sea complementaria al IMV, permitiendo mejorar la cobertura económica de las personas vulnerables de Andalucía. Esta reivindicación la hemos incluido dentro del “Acuerdo de Reactivación” con el Gobierno de Andalucía, creándose una mesa para negociar una reforma. No obstante, a día de hoy no ha dado sus frutos, especialmente por la actuación incoherente y dantesca de la consejería que intenta una y otra vez derivar esa negociación a otros ámbitos con el objetivo de diluir nuestra incidencia.

Durante la pandemia hemos reclamado la adaptación de la RMISA para dar cobertura a las personas que se quedaron sin ingresos como consecuencia de la pandemia. La presión ejercida supuso que se hiciera una adaptación a las situaciones de urgencia para familias con menores o personas que viven solas, pero su eficacia ha sido limitada, debido a la incapacidad de agilizar la tramitación de los expedientes por parte de la consejería. En el último acuerdo con el Gobierno andaluz, se ha vuelto a incluir un plan de agilización de las resoluciones, que incluye además un refuerzo de personal de 80 personas.

También, aunque no pertenecen al SAAD pero si al Sistema de Servicios Sociales y Protección, hemos actuado para defender los centros de servicios sociales de gestión directa pública en sectores como menores, al igual que hemos apoyado las reivindicaciones de los centros concertados, tanto en los de protección de menores y como en los de reforma.

En cuanto a la participación en los diferentes órganos de representación institucional dentro de la Consejería de Igualdad, su funcionamiento ha sido irregular, siendo el Consejo de Mayores el que más se ha reunido. Asimismo, destaca la Comisión de Seguimiento de la Renta Mínima de Inserción, cuya frecuencia de convocatorias ha ido disminuyendo hasta el punto de tener que solicitar una para pedir información de la gestión en los peores momentos de la pandemia y para conocer el impacto del Ingreso Mínimo Vital. Como con otros consejos, están intentando establecer vías alternativas incluyendo a agentes ajenos a la comisión, en este caso creando otra nueva comisión para tratar sobre una nueva prestación para luchar contra la pobreza infantil que sustituya a la Renta Mínima.

La participación en cuanto a los contenidos de los planes y normas legislativas se ha limitado a los trámites de audiencia reglados, en los que nosotros participamos habitualmente; pero el resultado es que no se han tenido en cuenta, prácticamente, ninguna de nuestras aportaciones en dichos trámites. Ejemplo de ello es el “Plan Estratégico para Personas Mayores de Andalucía 2020-2023”, al que hicimos muchas alegaciones con el objetivo de mejorar aspectos como la atención sanitaria y los dirigidos a fomentar la participación de las personas mayores en la sociedad.

Como sucede con el plan anterior, en el “III Plan de Acción Integral para la Personas con Discapacidad”, tampoco se prevé la participación sindical en su desarrollo, lo que hemos hecho notar en las alegaciones. Este plan es el único de los recogidos en la “Ley de Discapacidad de Andalucía” que ha entrado en fase de información pública, y sigue pendiente el “Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad”.

En esta materia, la Consejería de Empleo comenzó en los inicios de la legislatura a elaborar el “Plan de Empleabilidad de las Personas con Discapacidad” que está recogido en la “Ley de Discapacidad”, al que presentamos nuestras propuestas; sin embargo, no hemos vuelto a tener noticias del plan.

Actividades importantes han resultado la formación y campañas de difusión dirigidas a personas mayores, a personas con discapacidad, y delegadas y delegados sindicales en las diferentes provincias. Entre ellas, cabe destacar:

- Talleres para personas con discapacidad, folletos informativos y videos en los que se ha tratado la normativa laboral, la prevención de riesgos laborales, el género y discapacidad, y la negociación colectiva.
- Talleres para delegadas y delegados sindicales sobre las prestaciones de Seguridad Social: invalidez y pensiones para personas con discapacidad, la salud laboral y la adaptación de los puestos de trabajo.
- Talleres y campañas informativas para personas mayores sobre el sistema de pensiones, sobre el envejecimiento activo y sobre la prevención de la violencia hacia las mujeres mayores.
- Estudios anuales sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Andalucía.

En vivienda, que se encuentra dentro de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio gobernada por el PP, se ha producido una modificación del

diálogo social especialmente grave, ya que han eliminado todos los cauces previos de participación y no se han constituido los nuevos que se crean en el “Plan VIVE”, por lo que el Gobierno está legislando sin la más mínima participación, más allá de los trámites de audiencia pública.

La situación en esta materia, lejos de mejorar, sigue agravándose con enormes dificultades para el acceso a una vivienda digna a una parte cada vez mayor de personas, especialmente jóvenes, pero también familias de medios y bajos recursos. No hay control de los precios de alquiler, no hay una política eficaz para ampliar la oferta de viviendas sociales, las políticas de ayuda al alquiler no son estables en el tiempo, y tampoco hay una política adecuada de vivienda protegida.

Por otra parte, en muchos municipios hay una clara competencia entre el uso de las viviendas para alquiler turístico y el alquiler para vivienda habitual. Algunas de las consecuencias es la modificación de la estructura poblacional de los barrios, con un despoblamiento de los centros de las ciudades más turísticas que se están quedando sin población estable, debido al desplazamiento hacia otras zonas o hacia otros municipios. Esto, junto a la falta de vivienda social, ha supuesto el incremento de precios del alquiler, y el incremento del chabolismo a lo largo de la geografía andaluza.

La primera actuación del Gobierno en esta materia ha sido aprobar un nuevo “Plan de Vivienda y Suelo (VIVE)” en el que no ha habido diálogo, produciéndose la única participación en el Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A). El nuevo plan aprueba modificaciones dirigidas a facilitar la descalificación de las viviendas de VPO reduciendo el tiempo, junto a la eliminación de controles, con el argumento de la simplificación administrativa, para facilitar la construcción de viviendas, y la ampliación de los topes máximos de renta para acceder a las viviendas de especial protección, dificultando así el acceso a las personas más vulnerables y de menor renta. Esta nueva política, junto con las modificaciones que pretendían implantar en la “Ley de Suelo”, puede llevar, otra vez, a la construcción de viviendas sin control en zonas que deben tener una protección medioambiental e incluso en zonas turísticas ya saturadas; o viviendas dirigidas a personas de poder adquisitivo alto con un objetivo claramente especulativo y ligado nuevamente al desarrollo a corto plazo. Estamos pues ante una política con una clara intención de protección de los intereses de bancos y constructoras frente al interés social. La aparición de la pandemia ha ralentizado de momento el plan.

Por otra parte, hemos pedido soluciones para la situación de los asentamientos chabolistas de personas extranjeras que se localizan en las áreas rurales, también en las áreas urbanas. Sobre todo hemos hecho propuestas para acabar con el chabolismo en los municipios freseros, donde cada vez hay un mayor número de personas viviendo y con una creciente incidencia de fuegos, con varias personas que han perdido la vida. 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.

Hemos seguido proponiendo medidas para dignificar las condiciones de vida de personas trabajadoras de rentas bajas o medias que, aún teniendo recursos económicos, no pueden acceder a una vivienda.

En este área siguen pendientes buena parte de nuestras reivindicaciones, como la elaboración de los planes municipales de vivienda y suelo, la revitalización de los registros públicos de demandantes de vivienda, el incremento del parque público de vivienda o la creación de las comisiones locales de vivienda.

Durante este periodo de tiempo, la población extranjera en Andalucía ha crecido suavemente, aunque ese crecimiento es consecuencia, sobre todo del aumento de la población de origen africano. La población inmigrante que reside en Andalucía es una población que tiene permisos de residencia de larga duración, por lo que es una población estable, aunque todavía hay un número importante de personas en situación irregular administrativa. Su actividad laboral se localiza principalmente en el empleo agrario, en los cuidados en el ámbito del hogar (servicio doméstico y ayuda a domicilio), y la hostelería. Destacar los bajos salarios de las personas inmigrantes y su situación de pobreza generalizada, que en Andalucía cobran en torno al 58% del salario de las personas españolas, por lo que no llegan al Salario Mínimo Interprofesional, y que en el caso de las mujeres es todavía peor. Uno de los factores de precariedad en el empleo es la altísima temporalidad, superior al 50%, destacando Almería y Huelva con más del 64%.

Como consecuencia de la entrada del Gobierno de PP y Ciudadanos, las políticas de fomento de las redes de organizaciones que trabajan en distintos ámbitos de las migraciones ha dejado de ser una política estratégica, sufriendo una falta de apoyo económico, que se pretende sustituir por el voluntarismo de las organizaciones. A esto se une que la nueva dirección política en materia de migraciones no reconoce el papel de las

organizaciones sindicales como interlocutores para la inclusión de las personas extranjeras, al rechazar que la base principal de la inclusión es el empleo y su calidad, ya que su papel se limita a los aspectos más humanitarios.

En cuanto a la participación institucional en el área de migración, durante este periodo hemos trabajado en el Foro Andaluz de las Migraciones de Andalucía y en el de los ámbitos provinciales, así como de las comisiones de trabajo creadas en cada uno de ellos. Aunque el Gobierno ha pretendido reactivar los foros modificando la normativa, el resultado, hasta ahora, no es visible, porque el Foro de la Migraciones se utiliza para dar información con una ausencia total de debate y diálogo social.

Actualmente se está elaborando el “Plan Estratégico para la Inmigración en Andalucía 2021-2024”, al que hemos hecho aportaciones; pero con el último borrador hemos sido críticos por la falta de concreción de las actuaciones y la falta de previsión presupuestaria para llevarlo a cabo. Este plan todavía no se aprobado, por lo que desconocemos si ha recogido alguna de nuestras aportaciones. A ello hay que unir que dentro de la Consejería de Empleo se incluyen las comisiones de participación recogidas en la legislación sobre el mercado de trabajo de personas inmigrantes, que tienen el objetivo de elaborar el Catálogo de Profesiones de Dificil Cobertura y los Contingentes Estables. Estas han venido funcionando a través de consultas por correo electrónico al suprimirse todas las reuniones presenciales por la pandemia, lo que unido al cierre de las fronteras, también ha hecho que estas comisiones no tengan actividad.

Dentro de las actuaciones más destacables señalar que hemos impulsado las actividades de control de condiciones laborales de las personas inmigrantes en las empresas, principalmente en las campañas agrícolas, aunque no solo en ellas. Todo ello en colaboración con la uniones provinciales, especialmente con Huelva y Almería, y con los sindicatos provinciales de Industria, destinando personas a la visita de alojamientos y a centros de trabajo y promoviendo el contacto directo con las personas trabajadoras, con delegados y delegadas sindicales, y 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. También nos ha servido para tener

una visión general de las relaciones entre la población autóctona y la población de origen extranjero, que nos permite conocer en qué medida las personas extranjeras se encuentran integradas en las empresas y en la sociedad.

Importante destacar que hemos pedido una regularización de las personas que trabajan en el sector agrario y en otros sectores esenciales, por una cuestión de justicia pero también de esencialidad por la importancia de su trabajo durante la pandemia, sobre todo en el periodo del confinamiento en el que estas personas trabajadoras han sido clave para mantener los suministros de alimentos a la población.

El asesoramiento y la información a inmigrantes de forma presencial se ha mantenido, en la medida de lo posible, desde los territorios, destacando el trabajo de asesoramiento y apoyo al resto de la uniones provinciales que se ha hecho desde la UP de Almería y Córdoba.

Con el objetivo de avanzar en el mandato congresual de atender en los Servicios Jurídicos los casos derivados del derecho de extranjería, hemos realizado coordinadamente dos cursos de formación sobre extranjería para las personas trabajadoras de dichos servicios. También se ha elaborado un protocolo de coordinación y determinación de tareas que ya se ha puesto en marcha en la UP de Córdoba como proyecto piloto a exportar al resto de provincias de forma paulatina.

Desde CCOO de Andalucía hicimos un seguimiento especial la campaña de recolección de la fresa en 2018 a raíz de las denuncias de acoso sexual a trabajadoras del contingente marroquí en algunas fincas. Hemos trabajado en conjunto con la UP de CCOO de Huelva, con la federación estatal y el sindicato provincial de Industria, para hacer propuestas para prevenir este tipo de abusos, como la creación de una Comisión de Igualdad dentro de la Comisión Paritaria del Convenio del Campo de Huelva; así como sobre los mecanismos de selección de las trabajadoras para que sean transparentes y basados en aspectos profesionales; también para que estas trabajadoras, al igual que el resto de personas que trabajan en este sector, puedan acceder a la estabilidad y con ella facilitar la obtención de permisos de trabajo estables.

Propusimos asimismo a las administraciones la elaboración de un protocolo de actuación para la prevención de abusos, propuesta que con la entrada del nuevo Gobierno no se ha contemplado al decidir hacer acuerdos en exclusiva con las grandes comercializadoras del

sector fresero para establecer controles opacos sobre las mujeres que vienen en el contingente y que tratan de extender al resto de personas trabajadoras.

También durante la campaña de recolección de 2020, debido al cierre de la frontera que impidió la salida de las trabajadoras marroquíes, CCOO ha trabajado en todos los niveles desde CCOO de Huelva, Andalucía, hasta la Confederación. Así mismo hemos trabajado e informado a muchas personas extranjeras que se habían quedado atrapadas fuera de España debido al cierre de las fronteras por la pandemia, y se ha intervenido para que se prorrogara la validez de los permisos de residencia que estaban próximos a caducar, informando también sobre los vuelos de repatriación.

Se han impartido igualmente varios cursos de formación profesional con prácticas no laborales para extranjeros no comunitarios cofinanciados por los programas del FSE y Ministerio de Empleo. El último por el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social. En estos cursos CCOO de Andalucía financia un 2%, realizándose en las provincias de Málaga, Almería y Córdoba y consiguiendo un alto porcentaje de inserción de las personas que han pasado por ellos.

Por último señalar la participación en el programa de radio “Espacio de Encuentro” en el que hemos informado sobre la aplicación de la legislación en materia de extranjería, también sobre los sistemas de protección social y cómo afectan a las personas extranjeras. Asimismo, cumpliendo el compromiso adquirido en el 12º Congreso, se han elaborado informes anuales sobre la situación de las personas inmigrantes, ampliando anualmente su contenido.

**En materia de Cooperación** a lo largo de este periodo, ha coincidido la ejecución de los dos últimos convenios para el desarrollo de proyectos de cooperación sindical internacional, que fueron firmados con la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) en los años 2013 y 2016 respectivamente.

Los primeros años de este período, 2017 y 2018, coinciden precisamente con el cierre y finalización de los proyectos aún vigentes que formaban parte del convenio 2013. Es a partir de enero de 2019 cuando se produce la puesta en marcha de los cuatro nuevos proyectos correspondientes al convenio firmado con AACID en 2016, que han sido

ejecutados y finalizados en su mayor parte durante estos dos últimos años del periodo 2019 y 2020.

Han sido en total 15 los proyectos ejecutados durante estos cuatro años, de los cuales tan solo uno con Convergencia Sindical de Panamá se mantiene actualmente en desarrollo. El resto han finalizado su ejecución, encontrándose tres de ellos en fase de justificación final.

A modo de resumen, los proyectos implementados durante estos cuatro años, organizados por áreas geográficas, han sido los siguientes:

- a. Área de África Subsahariana y Países Árabes: en Senegal y Túnez, destinados a la capacitación de líderes sindicales, mujeres y jóvenes; y al fortalecimiento de la salud y la seguridad en el trabajo, e incorporación de políticas medioambientales en la agenda sindical.
- b. Área de Centroamérica y Caribe: en El Salvador y Panamá destinados a la mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los y las dirigentes sindicales sobre el diálogo y la concertación social, autonomía e independencia, y especialmente en mujeres y jóvenes. También se han destinado a establecer estrategias de fortalecimiento orgánico y perspectiva de género, y fortalecimiento de las capacidades técnicas de jóvenes y mujeres, a través de su formación para su incorporación al mercado laboral.
- c. Área de la Región Andina: en Colombia y Perú destinados al incremento de la capacidad de incidencia de las mujeres en las organizaciones sindicales, fortalecimiento de los instrumentos de información, comunicación y erradicación de la discriminación laboral, incrementar las políticas de género e igualdad de oportunidades, y al apoyo productivo a la mujer rural y a su participación local.

Este proceso de creación de la nueva web de la Fundación de Estudios Sindicales y Cooperación de CCOO de Andalucía (FESCA), que dio comienzos en 2016, está siendo complejo y, aunque aún se encuentra en construcción en muchos de sus apartados, al cierre del periodo ya dispone de una primera versión en la que se comienza a difundir la actividad de la Fundación.

Asumimos como reto dar mayor visibilidad de la Fundación tanto en el interno de la organización como hacia el externo. Para ello hemos trabajado en la actualización de la web y su complementación con la web del Archivo, además de mejorar la difusión en redes sociales.

Igualmente, dando cumplimiento al compromiso adquirido por el Patronato, y de cara a mejorar la visibilidad y la difusión de las acciones de la Fundación en el interno de CCOO de Andalucía, se han editado tres boletines de FESCA que fueron enviados a toda la afiliación: uno de presentación de la Fundación; el segundo dirigido fundamentalmente a informar y difundir la actividad desarrollada desde el Departamento de Estudios Sindicales y el Archivo Histórico de CCOO-A; y el tercero centrado en la difusión de noticias de Cooperación Internacional en el que se informaba, en concreto, de dos de los proyectos ejecutados en El Salvador y en Túnez.

Desde el ámbito de la Cooperación para el Desarrollo, en este mandato se ha finalizado el ingreso de la Fundación en la Coordinadora Andaluza de ONGDs (CAONGD), en la que ya que venía participando anteriormente como Paz y Solidaridad.

Desde ese momento ha habido una participación activa como socios de la CAONGD, tanto en las asambleas como en los grupos de trabajo de cooperación descentralizada. En este período, la Fundación ha acogido como socio anfitrión la celebración de dos de las asambleas de socios en los años 2017 y 2019, convirtiéndose en socios anfitriones en la celebración de asambleas que agrupan a casi 70 ONG de Desarrollo de toda Andalucía.

Por otro lado, seguimos siendo parte de la red de Fundaciones Paz y Solidaridad a nivel confederal, que se encuentra liderada por el Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo de CCOO, y de la que formamos parte desde los años 90.

Igualmente hemos dado apoyo a diferentes organizaciones en materias como la formación, ya sea en cooperación sindical internacional específica o incluida en la formación sindical básica de nuestras organizaciones, llegando a más de 175 nuevos delegados y delegadas sindicales.

También en este periodo hemos participado apoyando los trabajos en el marco del proyecto de sensibilización “Una mirada a la vulneración de los derechos sindicales”, desarrollado por la UP de CCOO de Sevilla, y cada año en una sesión del Máster de Cooperación para el Desarrollo que se imparte en la Universidad Pablo Olavide, en la que

presentamos a la Fundación y profundizamos con el alumnado del Máster en los conceptos de cooperación sindical para el desarrollo y sindicalismo internacional.

Por otra parte, señalar el trabajo que ha supuesto el traslado de los fondos del Archivo Histórico de CCOO de Andalucía desde su sede antigua al nuevo edificio en calle Bueno Monreal.

En los más de tres meses que duró el traslado, se desmontaron de la antigua sede y colocaron en el nuevo depósito más de 40 módulos de estanterías fijas, un compacto compuesto de 30 módulos y 3 planeros. Se trasladaron unas 8.000 cajas, además de los fondos especiales (carteles, fotografías o cintas, entre otros) y se dispuso de un depósito para la documentación no clasificada.

Para todo ello y, debido a la sensibilidad de la documentación, hubo que realizar previamente un estudio exhaustivo de planificación y contar con herramientas especiales para el traslado. Para eso se realizó un acuerdo con la agencia de Correos de Andalucía, gracias a la intervención de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Andalucía.

Respecto a los proyectos desarrollados en el mandato, decir que han permitido situar al Archivo histórico de CCOO de Andalucía como referente en la materia y cumplir el objetivo de poner a disposición de la ciudadanía el conocimiento de nuestro pasado y difundir un relato diferente sobre la conquista de la democracia en España, en el que el mundo del trabajo es el protagonista, pues con su lucha hizo posible su consecución.

Los trabajos realizados permitieron asimismo la digitalización parcial del fondo fotográfico "Manuel Sanvicente"; la catalogación y volcado a la red de una selección de los carteles del Archivo; la aportación al Banco Audiovisual de la Memoria Histórica y Social de Andalucía (BAMSHA) de la descripción de las entrevistas de andaluces y andaluzas protagonistas de la guerra civil y posterior represión; o la descripción y resumen minutado de "Las voces del antifranquismo de Sevilla", entre muchos otros.

En este periodo, la actividad del Archivo Histórico de CCOO de Andalucía ha sido muy intensa, participando en diversas jornadas, seminarios, conferencias, talleres y exposiciones, de las que podemos destacar:

- Acto central del “Día Internacional de los Archivos” con el título “Documentos y Archivos de la democracia: los partidos políticos y la democracia”.
- Participación en varios programas de la “La memoria” de CanalSur2 dedicados a “Las mujeres del 1001” y a “Los deportados andaluces en 1969”.
- Conferencia “Archivos andaluces para la historia económica del trabajo” impartida en el II Seminario de técnicas de investigación interdisciplinar en Ciencias Sociales organizado por el Departamento de Economía e Historia Económica de la Universidad de Sevilla.
- Acto de presentación de la colaboración de más de 20 años entre el Archivo Histórico de CCOO de Andalucía y la Fundación Cajasol.
- Exposición “Los carteles del cambio”, una muestra del trabajo realizado por la Fundación de Estudios Sindicales y Cooperación en colaboración con la Dirección General de Memoria Democrática, compuesta por más de 30 carteles que recorrían el paso, a través de imágenes, de la historia andaluza de final del franquismo a la transición democrática; de los carteles editados contra la dictadura al referéndum de la autonomía andaluza.

Igualmente se han desarrollado diversas publicaciones en colaboración con otras entidades como las “Actas del IX Encuentro Internacional de Investigadores del Franquismo”, “La resistencia malagueña en la dictadura franquista (1955-1975)”; o “Mujeres en Granada por las libertades democráticas, resistencia y represión”; así como colaboraciones en el documental “La Comisaría de la Gavidia: lugar de memoria democrática”; la exposición para el “XIII Congreso del PSOE de Andalucía”; el Seminario “La influencia de la Revolución Rusa en Andalucía y el denominado. Trienio Bolchevique”; Documentales y exposiciones sobre el 4 de diciembre, concretamente “23 Disparos”, “4D. El despertar del sueño andaluz”, y “Placido Fernández Viagas. Donde habite el olvido”; la jornada “Flamencos contra Franco. Homenaje a Francisco Moreno Galván”; o la exposición: ‘En tiempos Grises...la Universidad se hizo roja’; entre otros.

Sin duda la riqueza documental del archivo ha seguido creciendo en el periodo, por lo que agradecemos a todas las personas afiliadas, particulares, organizaciones y entidades, las diversas donaciones que se han realizado. Esto ha posibilitado que la función esencial de un archivo histórico; esto es la difusión de sus fondos mediante el acceso libre y universal a la documentación que alberga, se haya incrementado en más de un 4% en el periodo, y todo ello teniendo en cuenta una mudanza que ha alterado el funcionamiento habitual, y una pandemia que hizo que se tuvieran que contemplar medidas especiales, limitar las

consultas y facilitar siempre que se pudiera la consulta *online*. Aun así, nuestro objetivo siempre ha sido facilitar a las personas usuarias las consultas, ya que son las que contribuyen a difundir el patrimonio documental del sindicato, dotándolo de valor social, histórico y cultural.

**En materia de afiliación** comenzábamos este mandato con 143.231 personas afiliadas. Cuatro años después, llegamos a este congreso con un total de 156.980 personas afiliadas, incrementando así nuestra fuerza afiliativa en un 9'60%, impulsada principalmente por el crecimiento en mujeres y jóvenes. Basta decir que de las 13.749 personas netas en que ha crecido la afiliación a CCOO de Andalucía, 2.120 son jóvenes y 13.312 son mujeres. Sin duda, este dato demuestra que el discurso y la acción del sindicato han calado en toda su extensión y somos un referente de clase para quienes peores condiciones laborales y de vida tienen, lo que se atestigua también en el crecimiento que hemos tenido en personas autónomas (130%) inmigrantes (39%), personas sin empleo (26'47%) y cuotas especiales (39'79%).

Brevemente también debemos comentar que el 79'8% de nuestra afiliación tiene un empleo (hemos bajado respecto a hace cuatro años cuando era el 83'86%); que hemos experimentado un leve aumento en pensionistas (de 2'81 a 3'61%); y podemos decir que contamos con personas afiliadas en el 94% de los municipios de Andalucía.

A pesar de estos incrementos es necesario señalar que con los cambios confederales sobre las cuotas superreducidas, hemos disminuido ingresos, de tal forma que se ha reducido la general ordinaria (de 58'28 a 44'88%) y se ha incrementado la especial de (de 22'96 a 32'46%) y la general reducida (de 11'72 a 15'57%).

Para llegar a estos datos, CCOO de Andalucía, conforme al mandato del 12º Congreso, aprobó el Plan de Afiliación de CCOO de Andalucía 2019-2021, una herramienta que, desarrollada en coordinación con las líneas estratégicas marcadas por la CS de CCOO, nos ha permitido incorporar una manera de trabajar que permite definir objetivos generales y específicos, también cuantitativos y cualitativos, acompañarlos con acciones en lo concreto, poner a disposición de las organizaciones recursos entre los que incluso se encuentran la incentivación y, por supuesto, permite evaluar lo realizado.

Nuevas formas de trabajar que se han traducido en concreto, a lo largo de este mandato, en tres planes de afiliación: 2019, 2020 y 2021, cuyo tronco común ha sido el aumento, la fidelización y la participación de la afiliación. Todo ello conscientes de que los delegados o

delegadas no son únicos transmisores de nuestra acción sindical en los centros de trabajo o en la vida diaria, y de que la mayor garantía para extender nuestro mensaje lo da la afiliación, por lo que supone de compromiso, de solidaridad y de militancia.

Con estas premisas, durante este mandato, hemos querido favorecer el aumento del número de delegados y delegadas afiliadas, que estaba en un 36'66%. Muchas son las medidas que a lo largo de los años hemos procurado poner en marcha para conseguir este objetivo, como complemento a las ya puestas en marcha por las distintas estructuras. Principalmente se han conformado a través de campañas relacionadas con los Servicios Jurídicos, pero dado que en el periodo sólo se ha mejorado la cifra de representantes no afiliados en un 1%, hemos analizado el principal condicionante por el que se da la afiliación, viendo que la motivación de las altas es en el 2'29%, por el asesoramiento jurídico, y en un 16'59% -y creciendo-, por el asesoramiento sindical (9'98% por formación, 6'10% por afinidad), lo que nos obligará a cambiar de estrategias a futuro.

Desde CCOO de Andalucía también hemos impulsado la campaña confederal que surge durante la pandemia bajo el lema “Actuar es esencial, pase lo que pase, CCOO” acompañada de una comunicación personalizada a la afiliación que recogiera la dinámica confederal y los servicios que ofrecemos. Así hemos puesto en marcha, por ejemplo, los boletines de servicios que enviamos trimestralmente con los últimos acuerdos firmados, dando a conocer algunos descuentos y ventajas de las que pueden aprovecharse las personas afiliadas.

Dada la importancia complementaria de los servicios que ofrecemos a la afiliación, durante este periodo se ha dado el paso de sistematizar a nivel andaluz la adopción de acuerdos, contando con un modelo único de convenio, que previa revisión jurídica por nuestro Gabinete Técnico, para evitar perjuicios a la organización y a la afiliación en los compromisos que alcancemos y facilite evaluar la calidad e interés de los mismos, pudiese ser utilizado igualmente en todas las provincias.

El resultado han sido 12 acuerdos regionales con distintas empresas que favorecen el acceso homogéneo de toda la afiliación a cuestiones como la cultura, la formación, oposiciones, Derecho Civil/ Penal, suministros, peritajes cibernéticos, ocio, materiales escolares o medios de transportes sostenibles.

Hemos también querido dar apoyo a los y las autónomas que están afiliadas a CCOO de Andalucía, firmando con estos acuerdos para dar a conocer sus servicios a nuestra

afiliación, en la idea de crear redes y sinergias con este colectivo para que se sientan parte de esta organización en mayor medida.

Por último, hemos alcanzado también algunos acuerdos para uso directo de la organización, algunos de los cuales nos han permitido, además, ofrecer formación a nuestros delegados y delegadas o personal letrado, algo que, sin duda, mejora el asesoramiento que ofrecemos como sindicato.

Dentro de los servicios destinados a la afiliación, incluimos en este balance por primera vez el Servicio de Atención al Trabajo Autónomo, que se inició en 2018 y que ha dado ya atención directa a más de 800 personas por cuenta propia (sin personas trabajadoras a su cargo). Una apuesta de CCOO de Andalucía para atender a las nuevas realidades laborales, especialmente a aquellas cuya articulación está fuera del Estatuto de los Trabajadores, y que en muchos casos, o bien deberían estar incluidas en dicha norma laboral (falsos autónomos) o bien cuentan con una regulación limitada (autónomos y TRADES).

Un servicio que nos ha permitido incrementar, como decíamos antes, el número de personas autónomas afiliadas, fidelizar a las que ya teníamos, posicionarnos institucional, laboral y socialmente y en las redes en este tema con nuestras propuestas, y ampliar el campo de actuación directa de CCOO en los espacios de diálogo social referidos al trabajo autónomo.

Sin duda, las reuniones en nuestro interno, las campañas publicitarias llevadas a cabo en periódicos, en redes, en la calle, o los programas de radio para hablar de los problemas de los autónomos en Andalucía, que por cierto son únicos en nuestra tierra, nos están permitiendo convertirnos en un espacio de consulta. Es más, este servicio se ha demostrado eficaz y útil durante la pandemia cuando hemos atendido más de 400 consultas desde el decreto de inicio de Estado de Alarma y la desescalada, consultas que principalmente han estado enfocadas a las ayudas para autónomos que se han puesto en marcha en este tiempo, tanto en Andalucía como en España, gracias en gran medida al diálogo social.

Además de atender a quienes lo solicitan, desde el servicio hemos realizado un trabajo proactivo a través de campañas de llamadas telefónicas a las personas autónomas afiliadas. Campañas que han ido destinadas, a dar a conocer el servicio, a realizar encuestas que nos permitirán recoger información importantísima para el desarrollo de este servicio, y a difundir en lo concreto nuestras propuestas.

Ello nos ha permitido conocer que las mayores dudas que tienen estas personas son en materia fiscal y subvenciones, que utilizan poco el marketing digital por falta de tiempo y que esa falta de tiempo es la que les complica la conciliación. Así, hemos querido contribuir con dos campañas para poner de manifiesto dichas dificultades “Que nada te pare, digitalízate” y “Asesórate”.

No es fácil acertar con las directrices que debemos seguir desde este servicio porque no podemos caer en el corporativismo interno, es más, tenemos que ser capaces de hacerles partícipes y parte de nuestros principios y objetivos sindicales de solidaridad, responsabilidad e igualdad para que se sientan parte de la clase a la que representamos y poco a poco cambiemos, desde la base, la mentalidad cortoplacista e insolidaria del empresariado andaluz, de ahí que procuremos difundirles boletines específicos de información con contenidos sociopolíticos, con propuestas sindicales además de con notificaciones específicas para las personas autónomas que se relacionan con la web específica del servicio.

A futuro, será importante dar nuevos pasos en la vía de la utilidad interna para acercarnos a las nuevas realidades laborales; y en la vía de la formación, algo que ya hemos iniciado en este mandato, con cuatro cursos *online* en *marketing* digital y fiscal en los que además les hemos transmitido nuestros principios y objetivos sindicales.

Pero si en este mandato ha habido un servicio no sólo esencial, sino clave, ha sido el Servicio de Información y Orientación al Trabajo Autónomo (SIOT). Un servicio este que aunque lleva años en funcionamiento, podemos decir, sin temor a equivocarnos, que no había sido hasta ahora valorado por la organización en su justa medida.

Ya desde el inicio del mandato nos pusimos como objetivo darle un fuerte impulso al trabajo afiliativo (recuperación de impagos y bajas, mejora de la base de datos, centralita, altas afiliativas, entre otros) , y así concretamos planes anuales de trabajo específicos en los que se recogía una actualización de sus herramientas informáticas, una mejora de su formación y una concreción de reuniones con las distintas estructuras, especialmente de rama, para explicar su actividad y mejorar la coordinación interna, amén de su refuerzo en plena pandemia.

Importante destacar el papel proactivo que también se diseñó para el SIOT, planteando una serie de llamadas, a modo de atención personalizada hacia la afiliación para conocer

su situación personal, sus inquietudes y ofrecer nuestro asesoramiento y trabajo como sindicato, cuestión que fue muy agradecida por la afiliación.

Durante estos años, también hemos realizado un trabajo durante estos años de mejora de la calidad de los datos de las fichas de afiliación por parte de la Confederación, y de CCOO de Andalucía. En este sentido decir que en 2019 dimos un gran paso al cumplir el mandato congresual de unir SIOT con UAR, por lo que, sin duda ha permitido una mayor coordinación entre dos herramientas de atención a la afiliación tan importantes para nuestra organización y que, en cierto modo, tenían bastantes elementos en común. Esto ha permitido, por ejemplo, articular un sistema más claro y rápido para los reconocimientos de antigüedad y revisión de lagunas en los mapas de cuotas, o facilitar la labor de impagos de SSJJ, o el seguimiento de los mapas de cuotas de los y las usuarias de SSJJ, pero podemos y debemos seguir afinando en sus funciones y mejorando sus herramientas de trabajo y de seguimiento, ya que el seguimiento del trabajo afiliativo es clave para poder adelantarnos a las necesidades. Para ello contamos con un mapa de situación de la afiliación como contexto y contamos con seguimientos trimestrales que, cuando ha sido necesario, como durante el confinamiento, fue un seguimiento mensual.

A lo largo de este tiempo hemos podido constatar los problemas que siguen existiendo en torno a los encuadramientos afiliativos y no sólo referidos a los sectores fronterizos. En ocasiones restan demasiado esfuerzo en el interno que, sin duda, requieren de una respuesta confederal. En este tiempo hemos procurado mantener un espacio de coordinación con las federaciones regionales para que, a través del consenso, redujéramos los problemas que a menudo suelen enquistarse en los sindicatos provinciales. Han sido espacios útiles para la generación de puentes y poner solución a algunas cuestiones, pero se necesita de esa actuación confederal que dé solución rápida a los problemas más graves o más enquistados, porque si no, en nuestro ámbito, perdemos en afiliación porque la gente se va por hartazgo; y la clase trabajadora pierde en organización y defensa de sus derechos laborales y sociales. Las personas se afilian a CCOO, no entienden de estructuración interna. Ven en CCOO su referente, y así lo demuestra el hecho de que anualmente venimos afiliando a 88.602 personas. Sin embargo, el volumen de bajas, aunque ha caído en los últimos años, no deja de ser muy alto. Tenemos por tanto un problema de rotación y fidelización y a este es al que debemos poner freno.

Cuando asumimos la responsabilidad de dirigir las CCOO de Andalucía sabíamos que era crucial para la organización abordar un proceso de mejora de los Servicios Jurídicos de CCOO de Andalucía para proyectar su potencial como herramienta útil y esencial al servicio de las personas afiliadas de esta organización. A esa idea en aquel momento le añadimos un concepto que quizás ahora cobra un mayor sentido: su modernización.

Después de cuatro años de intenso y duro trabajo de ese Plan de Mejora y Modernización, sabemos que lo avanzado no es todo lo que necesitamos, sabemos que no es todo lo que queríamos, pero emprender este trabajo ha sido todo un reto desde el primer momento en el que pusimos todo nuestro empeño en objetivos indispensables: retomar su cogobierno, aumentar la transparencia, hacerlos financieramente más sostenibles, darles mayor calidad y proyección. En definitiva decir que no ha sido fácil; hemos tenido que vencer muchas reticencias, costumbres y dificultades en el trayecto, pero creemos que estamos en el camino adecuado.

Hoy por hoy podemos decir que la actual Comisión Territorial de Asesoramiento es un espacio real de cogobierno, de codirección de los Servicios Jurídicos en Andalucía, que con 14 reuniones hemos profundizado y modificado elementos esenciales de su regulación normativa, tarifas, pautas de funcionamiento y procedimientos, relaciones jurídicas-sindicales o canales de comunicación, llegando a culminar el mandato con una modificación del Reglamento de Funcionamiento de los SSJJ de CCOO de Andalucía acorde a las directrices confederales pero cuya mayor virtud reside en pretender ser un punto y seguido en la mejora de la coordinación interna de los SSJJ. A esto se ha unido una coordinación a todos los niveles (con los coordinadores y coordinadoras, personal de las asesorías, sindicatos provinciales, etc.). Han sido centenares las reuniones que se han convocado desde CCOO de Andalucía para desarrollar esta línea de trabajo, tanto presenciales como *online*, siendo el camino que se ha demostrado más útil para poder abordar de una forma integral la problemática de los Servicios Jurídicos.

El trabajo metódico realizado durante el periodo ha sido apoyado externamente (tal y como convenimos en el consejo de las CCOO de Andalucía), de forma que eso nos ha permitido ordenar de forma más ágil las prioridades del trabajo: mejorar sus medios técnicos (ordenadores, telefonía, impresoras) y medios humanos, lo que en algún caso nos ha llevado incluso a tener que tomar algunas decisiones difíciles, pero que la imagen, el prestigio de nuestra organización y la confianza en nuestras siglas lo requerían.

También ha sido una prioridad la elaboración de indicadores trimestrales y anuales que a nivel operativo (trabajo), financieros y de calidad nos permitieran poder ser más conscientes de la realidad interna de los SSJJ; hacer el necesario ejercicio de transparencia; tomar las decisiones adecuadas en los momentos de confrontación; o mantener el equilibrio y sostenibilidad económica del sistema.

Hemos sido conscientes de que uno de nuestros mayores déficits ha sido la falta de conocimiento interno de los resultados de la actuación de nuestros SSJJ en Andalucía. Era necesario contar con la complicidad del personal letrado para crear un tráfico de sentencias de interés que viniera a propiciar canales de relación interna. Así se ha hecho, pero no sólo era necesario mejorar ese canal de comunicación interna, también el externo para prestigiar un servicio del que se conoce más lo malo que lo bueno. Es más, según las encuestas *online* de satisfacción que venimos realizando desde octubre, el 76% de las personas que han respondido volverían a contar con el equipo de nuestros SSJJ para sus conflictos laborales y el 74% lo recomendaría. De hecho, hoy por hoy podemos decir que tres de cada cuatro asuntos que entran en SSJJ se ganan, bien con sentencia, bien con acuerdo. Datos como este nos llevaron a crear un espacio web específico para los SSJJ de CCOO de Andalucía. Pero en realidad, datos como estos nos deberían servir para reconocer el valor de nuestros SSJJ, porque en lo particular, sabemos dónde y cuáles son las incidencias.

En este tiempo, hemos prestado una gran atención a facilitar el trabajo de quienes atienden a la afiliación en los sindicatos provinciales y por ello, hemos trabajado para hacer de SERVISIN la herramienta de asesoramiento sindical en Andalucía, una herramienta cuya integración con SERVIJUR y su puesta en marcha tras un proceso de formación ya es un hecho. Sin duda este paso va a reportar enormes beneficios para los sindicatos provinciales que lo utilizan al contar con mayor conocimiento de los expedientes que se llevan en los Servicios Jurídicos y con herramientas útiles para el asesoramiento (bases de datos de jurisprudencias, formación sindical, modelos jurídicos, entre otros). Esperamos que acabe extendiéndose al 100% de estructuras de rama.

Por nuestra parte, defendimos la necesidad de que SERVISIN contase con un acceso territorial, que ya es también un hecho en las delegaciones locales que lo han solicitado, además de encontrarse en marcha para la atención del Servicio de Defensa Legal, extranjería y procesos electorales, tres áreas cuya cercanía con los SSJJ es evidente. De hecho en el tema de extranjería, hemos hecho un trabajo específico para incluir estos temas dentro del trabajo diario de los SSJJ como materia, siendo conscientes de que hay

localizaciones donde es más necesario y que su encaje final requiere de un tiempo de ajuste.

Es obligado referirnos a cómo ha influido la irrupción del Coronavirus en los Servicios Jurídicos. De una parte debemos reconocer y valorar que desde el inicio de la pandemia todo el personal, especialmente el personal letrado se puso al completo a disposición de la organización para ayudar en el asesoramiento a delegados y delegadas, así como a trabajadores y trabajadoras.

Pero además, la COVID-19 ha traído otras novedades en nuestra forma de trabajar en los SSJJ que plasmamos en un Plan de Continuidad donde se garantizaban medidas que deben de haber llegado para quedarse, mejorándose. Hablamos de la digitalización de los documentos/expedientes, del desarrollo de nuevas formas de comunicación de las asesorías con las personas usuarias, recursos informáticos y atención telemática. Estos son sólo algunos ejemplos de medidas desarrolladas en este tiempo que se han puesto en marcha en cada una de las asesorías.

Aunque además en este periodo, para dar un mayor sentido a la mayor confederalidad que comenzó en los Servicios Jurídicos hace más de una década, hemos procurado la incorporación paulatina de controles a nivel regional. El principal ha sido el control de la morosidad. En el primer análisis que hicimos de la situación económica de nuestros SSJJ en 2017, vimos la ingente fuga de ingresos que a lo largo de años se había generado por los impagos de los y las usuarias, tanto no afiliados como afiliados. Adoptamos en ese momento la importancia de evitar esa fuga para la sostenibilidad del sistema de financiación de los SSJJ. La importancia que se mantiene también en el nuevo sistema de financiación confederal, puesto que la morosidad juega un papel determinante para la reducción del coste y para aumentar las posibilidades de inversión.

Pero no es la única medida económica que hemos tomado en este mandato. La primera fue dar cumplimiento al “Plan de Optimización”, evitando que las organizaciones pagaran por encima del porcentaje del 17% acordado en su día, aunque para ello la Comisión Ejecutiva de CCOO de Andalucía haya hecho un esfuerzo económico importante. Pero siempre hemos entendido que los Servicios Jurídicos son una herramienta de todos y para todos y que su sustento es obligación por tanto de todas las estructuras, una idea que ha trascendido más allá de Andalucía y que se ha materializado en un sistema de financiación de los SSJJ Confederal por parte del conjunto de las estructuras.

Y en este sentido, en este informe no puede faltar una referencia al gran trabajo que se ha realizado por parte de nuestra Confederación en torno a los Servicios Jurídicos de CCOO.

En primer lugar por haber puesto en la agenda sindical a los SSJJ, cuestión clave para dar un salto cualitativo en la actualización, adecuación y mejora de los mismos, algo que se puede comprobar sólo con ver el ambicioso plan de trabajo que hemos aprobado llevar a cabo. En segundo lugar por la importancia que ha tenido establecer una única tarifa de honorarios para toda la Confederación, igualando así a la afiliación, junto a ese mencionado modelo de financiación de los Servicios Jurídicos en el que prima la fidelidad a la afiliación y la solidaridad. Se ha hecho además un gran trabajo mejorando las herramientas de asesoramiento, generando criterios confederales a través del consenso y elaborando un programa formativo impecable que está ayudando a que el personal letrado de esta Confederación se conozca pero sobre todo, a que existan unos criterios técnicos más homogéneos e innovadores.

Andalucía es parte activa del trabajo confederal a través de la participación en sus órganos de gobierno (Comisión Permanente y Comisión de Asesoramiento Confederales), pero también a través del trabajo activo y colectivo que se está dando a nivel técnico, jurídico y administrativo para ir caminando en la senda de la confederalidad de este servicio. Es importante ser parte para conseguir elevar la voz de las CCOO de Andalucía ante los cambios que tan necesariamente se deben acometer.

Tampoco podemos olvidarnos de resaltar aquí la enorme implicación y paciencia en este mandato de todas las estructuras del sindicato: uniones provinciales, federaciones regionales, sindicatos provinciales, cuyo trabajo ha sido clave para el nuevo rumbo que han cogido nuestros Servicios Jurídicos y que entendemos se debe continuar. Nos han animado sin dejar de exigirnos la mejora y eso es lo que nos recuerda para qué tenemos que trabajar, que debemos dar respuesta a las quejas externas e internas más pronto que tarde, aún siendo conscientes también de que ningún servicio es perfecto y que para mejorar también se necesita inversión colectiva.

Es evidente que nos queda mucho por hacer, pero también sería injusto no decir que hemos avanzado un gran camino en este tiempo. Insuficiente, por supuesto; mejorable, evidentemente; pero hemos intentando generar transparencia y confianza y eso creemos haberlo logrado. Hemos tenido muchas veces que atender a lo urgente y a lo más grave, pero ahora lo que toca es dar nuevos pasos hacia la calidad del servicio, afianzando el trabajo desarrollado. Ni la Asesoría puede entenderse como un mero despacho profesional cercano al sindicato, ni la estructura sindical es una mera cartera de clientes de los SSJJ. Se trata de profundizar en esa idea unitaria de actuación, de defensa de los intereses de nuestra clase, que por tanto se complementan y se nutren recíprocamente, sin que pueda entenderse la una sin la otra y viceversa.

Y en este punto es obligado hacer referencia al personal administrativo y técnico que conforman los Servicios Jurídicos de CCOO de Andalucía. Un total de 64 personas que realizan un gran trabajo lleno de responsabilidad, que son fundamentales para la aplicación de los cambios y que mayoritariamente están siendo parte activa. Pero debemos conseguir que lo sean al 100% porque, reiteramos, el objetivo de la organización es que este sea un servicio a la altura de CCOO, a la altura de nuestra afiliación y de los trabajadores y las trabajadoras de Andalucía, y para ello será fundamental reforzar la coordinación a nivel andaluz.

El escenario político y social que vivíamos en los últimos años requería hacer un esfuerzo desde todos los ámbitos en aras de reforzar la democracia, donde la transparencia y el rendir cuentas a la sociedad fuesen señas de identidad inherentes a la actividad pública. Por eso desde CCOO de Andalucía, en su momento, apoyamos la aprobación de la “Ley de Transparencia en Andalucía” y por eso, dando cumplimiento al mandato de ser más transparentes y desde el más absoluto convencimiento en estos valores, hemos trabajado en la consecución de un certificado que acredita que CCOO de Andalucía es una entidad que cumple con las normas de transparencia, buen gobierno y acceso a la información con parámetros que van incluso más allá de lo que como sindicato se exige legalmente, lo que sin duda viene a reforzar la posición de CCOO como agente social de primer orden ante la clase trabajadora, máxime cuando somos el primer sindicato en tener un reconocimiento de tales características tanto en Andalucía como a nivel nacional.

**A nivel de política comunicativa** la gran capacidad de nuestra organización para generar una ingente cantidad de información de valor que abarque toda la vida política de nuestra sociedad por la amplitud de temas y escenarios en los que el sindicato es agente fundamental, ha chocado con el proceso de cambio radical en este último periodo. El contacto entre nuestra actividad y la sociedad ha pasado de ser mediada por un puñado de medios generalistas a transformarse en una multiplicidad de medios que llevan el mensaje hasta cada persona. Este hecho ha alterado el lenguaje, los códigos, los canales y los tiempos de respuesta.

En este contexto de reformulación de las estrategias de comunicación en el ámbito de las organizaciones, con unos medios de comunicación, tanto públicos como privados, ante cuyas estrategias editoriales no es fácil lograr espacio para nuestras opiniones, reivindicaciones y propuestas, el espacio dedicado a las temáticas relacionadas con el mundo del trabajo y la economía o se ha reducido de forma notable o directamente ha cambiado de denominación pasando a atender las noticias del ámbito empresarial. Nuestra

organización, por tanto, encuentra ciertos obstáculos para lograr un mayor alcance y difusión de sus mensajes, es el coste que pagamos por defender nuestro discurso con firmeza y coherencia ante gobiernos y empresas. El conflicto social sucede a la vez en las instituciones y, paralelamente, en los centros de trabajo y en la sociedad. Por ello, la secretaría de Comunicación ha trabajado para ser catalizadora de toda la información que generamos y dar cuenta de la acción sindical que CCOO de Andalucía lleva a cabo en las empresas, en los centros de trabajo, en las instituciones y en la calle, explicando nuestras reivindicaciones y nuestras propuestas.

En este último periodo, CCOO de Andalucía ha continuado convocando ruedas de prensa para presentar informes, estudios, campañas y propuestas, y realizando coberturas informativas de actos, denuncias y movilizaciones. No obstante, el progresivo adelgazamiento de las plantillas de los medios de comunicación y de sus medios técnicos hacen que la rueda de prensa se haya llegado a convertir, por razones externas al sindicato, en una herramienta que hay que usar en su justa medida y cuyo contenido hay que dar procesado a los medios de comunicación debido al gran volumen de contenido que se genera.

Con el cambio de la sede a la calle Bueno Monreal, hemos podido trabajar con una tecnología y con unos espacios que nos ha permitido situarnos en mejores condiciones para afrontar las consecuencias generadas por la pandemia. Salas de prensa más amplias, con equipamiento suficiente para poder grabar y retransmitir en directo han hecho posible que en lo más duro del Estado de Alarma el sindicato no cesara en su acción diaria, dando cuenta a los medios de comunicación del trabajo que CCOO estaba haciendo en cada empresa y ante el Gobierno autonómico, en cada sector, reivindicando la protección de la salud y unas condiciones de trabajo dignas para las personas trabajadoras, principalmente para aquellas más esenciales que no cesaron su actividad en ningún momento. Las restricciones de la movilidad y el teletrabajo, que también afectó a las personas trabajadoras de los medios de comunicación, obligó a desarrollar ruedas de prensa de forma completamente online. Con la ayuda del departamento de Servicio Técnico, y aprovechando los canales de redes sociales del sindicato, hemos podido seguir desarrollando un trabajo fundamental en tiempos de pandemia.

Esta digitalización de las ruedas de prensa junto con las nuevas infraestructuras que ofrece la nueva sede, han permitido también ganar en inmediatez y en calidad de contenidos y cumplir con el objetivo primordial: hacerla accesible a los medios, a la organización y a la opinión pública en general.

Igualmente, la profesionalización de la secretaría y la dotación con nuevos medios técnicos han permitido mejorar en el seguimiento de coberturas informativas y en ser generadores

de contenido: toda convocatoria a medios, ya sea en un conflicto laboral, en una reunión institucional o en movilizaciones, ha tenido una cobertura integral: fotografía, vídeo, audios, seguimiento en redes sociales, creación de contenidos gráficos para redes sociales y nota de prensa. Antes, durante y después del hecho informativo.

En el día a día, nuestra organización no ha parado en ningún momento. Frente a las dificultades para acceder a los medios, CCOO de Andalucía ha elaborado más de 1.200 notas prensa durante este último mandato que han tratado de abordar los problemas de las personas trabajadoras en cada empresa, en cada sector, y las propuestas para mejorar sus condiciones de vida.

Asimismo, hemos incrementado la presencia del sindicato en medios de comunicación escrita y, principalmente, digitales, con artículos de opinión que han buscado exponer los planteamientos, razonamientos y posturas del sindicato; y han logrado, a su vez, reforzar la imagen del sindicato como fuente de información y de opinión con rigor y firmeza.

En el último mandato, también se ha reforzado la elaboración de contenidos propios, prestando especial atención a los contenidos audiovisuales. Somos conscientes de que la digitalización y el uso creciente de las redes sociales, así como el consumo y el uso mayoritario del teléfono inteligente para navegar por Internet, justifica que gran parte de los materiales se hayan adaptado a estos formatos para llegar a las personas trabajadoras y a la ciudadanía en general de forma más eficaz y con mayor calidad. En un contexto laboral y económico en el que los espacios de socialización laboral tienden a diluirse, a fragmentarse y a dispersarse, hemos optado por elaborar materiales que se adaptasen a los distintos formatos, y pudieran difundirse tanto a través del teléfono como en el tablón sindical.

En este sentido, ha habido un salto notable en cuanto a la identidad visual y al diseño gráfico, ganando en frescura, profesionalidad y ajustando el tono visual de la comunicación en función de las necesidades. Hemos logrado reforzar nuestras siglas y nuestro compromiso con la sociedad gracias a un diseño cuidado, actual y cercano.

En todo momento hemos intentado, y creemos que logrado, ser un referente en cuanto a diseño y creatividad para el conjunto de las organizaciones territoriales y sectoriales. El salto dado en diseño ha alcanzado a todos los formatos: ya no nos limitamos solo al cartel o a la pancarta, sino que hemos introducido una nueva forma de llevar, por medios de la imagen y la creatividad, la reivindicación y las propuestas de la acción sindical a todas las plataformas posibles.

La aparición de nuevas formas de comunicación ha enriquecido la manera de relacionarnos y las redes sociales han demostrado ser un eficaz vehículo de comunicación para transmitir nuestras acciones. Las redes sociales de CCOO de Andalucía han gozado de un amplio crecimiento tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo. Se ha incrementado notablemente la calidad de los contenidos que se difunden en redes sociales, mejorando la administración de estos para optimizar su impacto en la audiencia de forma orgánica (no pagada) y obteniendo resultados más que satisfactorios. Hemos unificado y estandarizado el estilo y el tono de la comunicación del sindicato de forma coherente y estable en el tiempo, con un estilo de redacción cuidado y elegido estratégicamente, y siempre buscando conectar con la audiencia.

Además, ha sido en este mandato cuando se ha echado a andar nuestra cuenta en Instagram, una red con la que se intenta alcanzar a las trabajadoras y trabajadores más jóvenes y que, de paso, ha servido como vía de consulta y acercamiento a este público, circunstancia que se ha trabajado coordinadamente con la secretaría de Afiliación y Servicios para mejorar la atención a través de este canal.

Tenemos muy presente que vivimos en un escenario cambiante y no descartamos que para muchas personas, principalmente jóvenes, su primer contacto con CCOO pueda ser a través de las redes y, si bien no hemos afiliado en redes, esta realidad puede cambiar y debemos estar preparados.

Las redes sociales han pasado a convertirse en una parte principal del trabajo de la Secretaría ha ganado peso, tanto por su importancia estratégica como por el volumen de trabajo que genera y por la atención y seguimiento que precisa.

En este mandato ha visto la luz nuestra nueva revista 'Andalucía Sindical', el boletín informativo de CCOO de Andalucía, una publicación sin periodicidad definida que aborda las noticias e hitos más relevantes de la actualidad sindical y que se envía al conjunto de nuestra afiliación de forma personalizada. Las convocatorias del 8M, el Primero de Mayo, las movilizaciones, la pandemia y los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social han sido algunos de los contenidos abordados.

En 'Empleados', el programa de reportajes de contenido social y laboral que se emite en la televisión pública de Andalucía, hemos continuado dando a conocer nuestras reivindicaciones y propuestas. En este espacio, hemos tratado de coordinar cada reportaje con la agenda sindical de CCOO de Andalucía, las movilizaciones y los hitos reivindicativos. Los continuos cambios de horarios y días de emisión por parte de la dirección de la cadena y los recortes presupuestarios aplicados por el Gobierno

autonómico han dificultado, no obstante, un mayor alcance y seguimiento por parte del público.

Respecto al trabajo de apoyo y orientación a las secretarías de Comunicación de uniones provinciales y federaciones andaluzas, podemos decir que ha sido constante, al igual que la coordinación en cada una de las acciones del sindicato; sin embargo, nos ha quedado pendiente poder profundizar en formas de trabajo en red y cooperación que contribuyesen a economizar esfuerzos y en acciones de formación enfocadas tanto a mejorar nuestras capacidades como abrir nuevos horizontes en materia de comunicación.

En definitiva, el sindicato ha actuado en todo momento con calidad, credibilidad, rigor y transparencia, y ha tratado de ser el instrumento útil de CCOO de Andalucía para dar la mejor difusión a cada una de las cuestiones en las que la organización ha estado trabajando en cada momento, haciéndolas llegar a nuestra afiliación, a las personas trabajadoras y a la ciudadanía en general para crear conciencia y propiciar un mundo del trabajo más amable y una sociedad más justa y equitativa.

**En clave organizativa interna**, tras el mandato anterior, donde nos vimos en la obligación de tomar medidas drásticas de optimización de recursos que no eran del agrado de nuestra organización pero sí imprescindibles para poder mantenernos como el mejor instrumento para la clase trabajadora andaluza, y dado el nuevo contexto más favorable, pudimos adoptar mejoras que tenían que ver fundamentalmente con el personal laboral de CCOO de Andalucía.

Hay que destacar, en este sentido, de manera especial, la firma del Convenio Colectivo del personal laboral de la casa para el periodo 2018-2023, donde no sólo establecimos la recuperación salarial de los trabajadores y trabajadoras del CIF sino que, además, se ha implementado una mejora sustancial de las condiciones laborales del personal de nuestra organización.

No son pocas las veces que la Comisión Paritaria se ha reunido, siempre buscando el consenso para alcanzar acuerdos de mejoras en las condiciones, sobre todo en las relacionadas con la conciliación. Actualmente seguimos negociando un sistema que permita flexibilizar el horario del personal laboral de CCOO de Andalucía sin que ello suponga detrimento en la atención a nuestra afiliación en particular y a las personas trabajadoras en general.

Aun así durante este mandato nos hemos visto abocados a realizar dos ERE en la Fundación para la Formación de CCOO Andalucía (FOREM-A), debido a la no implantación completa de los programas de formación y los cambios impuestos en la “Ley de subvenciones”. Por estas situaciones la fundación no podía seguir impartiendo actividades de formación y orientación con recursos propios y dependía de financiación externa, teniendo que adelantar los recursos de los que no disponíamos para financiar programas que deberían ser íntegramente financiados y adelantados por la Administración. Actualmente en FOREM solo tenemos la estructura de personal mínima para dar respuesta a los requerimientos que lleguen.

En relación con el número de personas asalariadas, comenzamos el mandato con 264 personas, de las cuales 61 eran sindicalistas; y finalizamos el periodo con 290, de las que 70 son sindicalistas, con un 36% de hombres frente a un 64% de mujeres –existiendo paridad entre el personal sindicalista en la actualidad–. Los gastos de personal han subido en estos cuatro años un 7,68%, principalmente como fruto de los incrementos retributivos contemplados en el Convenio Colectivo de CCOO de Andalucía.

Durante este tiempo hemos llevado a cabo, gracias principalmente al crecimiento afiliativo, la recuperación y saneamiento de las finanzas de las CCOO de Andalucía así como la reducción de gastos comunes, que afectan al conjunto de nuestra organización, que nos ha permitido poder llevar a cabo, entre otras, el incremento de personal.

Son varias las actuaciones que hemos realizado en materia de reducción de gastos a través de distintas mejoras en cuanto al patrimonio, ya sea en reducción de alquileres o mejoras de tipo energético en los edificios propios o de patrimonio sindical acumulado.

Como mayor ejemplo hay que resaltar el cambio de sede de las CCOO de Andalucía, así como de todas las organizaciones que compartimos edificio en Sevilla, que ha conllevado una bajada de los gastos que el histórico edificio en el que hemos trabajado durante 40 años, en la C/ Trajano, no permitía. Entre otras ventajas, en la nueva sede estamos todas las organizaciones confederadas así como los departamentos que forman parte de las CCOO de Andalucía, con una notable repercusión en reducción de gastos en términos de alquileres, mantenimiento y suministros, aunque en este primer año ha habido gastos imprescindibles relacionados con la propia mudanza, puesta en marcha del edificio, así como para adoptar las medidas necesarias en plena pandemia cuando nuestro trabajo esencial se vio multiplicado. Además, hay que tener en cuenta que la nueva sede en

Sevilla tiene algunos gastos asociados que no existían antes, como puede ser el gasto en seguridad, que repercuten en el Gasto Común de quienes la compartimos.

Sin este cambio, que fue un proceso arduo y largo de negociación y trabajo, que empezó ya en el mandato anterior con Miguel Ángel Soto, y que completamos en enero del año pasado gracias, principalmente, al tesón del compañero Daniel Barrera, no hubiésemos podido afrontar de la misma manera la grave situación que llevamos ya más de un año viviendo con la Covid-19. Agradecer al conjunto de las organizaciones los trabajos realizados para que nuestra nueva sede sea una realidad y un centro de operaciones para la actividad sindical y la defensa de los derechos de nuestra clase en Andalucía.

Más allá del propio cambio de espacio, la mudanza nos ha permitido adecuar nuestras instalaciones de mejor formar a las nuevas tecnologías y modernizarnos en este sentido. En aras de mejorar también el resto de sedes, la Comisión Ejecutiva ha realizado, además, un esfuerzo económico para que estas herramientas lleguen a todas nuestras sedes de cabecera.

Hemos implementado, en algunas ocasiones por necesidad y en la mayoría de ellas por interés, distintos medios y programas para comunicarnos y trabajar, tanto a nivel interno como con las distintas administraciones, de manera más eficiente y económica, adaptando nuestros procesos a métodos de trabajo digitalizados que redunden en métodos más eficientes desde el punto de vista de la sostenibilidad y la eficiencia, pero también más seguros desde el punto de vista de garantizar la salud de todos los compañeros y compañeras allí presentes.

Igualmente en materia de patrimonio tras la realización del mapa de la realidad y la actualización de metros cuadrados y puntos de red del conjunto de la organización en Andalucía, se ha procedido a importar dichos datos al programa informático Skynet. Desde dicho programa, el conjunto de la organización puede observar, en tiempo real, los metros cuadrados y puntos de red que tiene un inmueble y su uso. Se sigue trabajando para dotar a este programa de toda la información, cada vez más amplia, de los inmuebles de los que dispone el conjunto de la organización.

Y hay que resaltar que, tal y como venimos repitiendo cada año, cuando presentamos tanto los Presupuestos de la Comisión Ejecutiva como el Balance de Cuentas anuales, las cuotas de nuestra afiliación suponen casi el 95% de nuestros ingresos –en recursos propios– para sostener nuestra actividad sindical. Más aún cuando la orientación de las

subvenciones directas nominativas se ha reducido notablemente, orientándolas hacia la concurrencia y retrasando todas las convocatorias anuales.

Desde la Comisión Ejecutiva se han gestionado 214 expedientes de proyectos de subvenciones, lo que supone cuatro más que en el periodo anterior, concediendo la Administración un total de 151 subvenciones (40 más que en el periodo 2013-2016), de las cuales son institucionales 33 y finalistas 118. En estos cuatro años nos han concedido 13,9 millones de euros, un 83% de lo solicitado.

Sin duda hemos avanzado notablemente a la hora de gestionar las subvenciones con las mayores garantías y estándares de calidad, para lo que la organización no ha escatimado en sistematizar y dotarse de los recursos propios necesarios para tal fin.

Y todo teniendo a la vez que atender los 267 requerimientos (117 más que en el mandato pasado) realizados desde la Junta de Andalucía hasta el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, pasando por la Cámara de Cuentas, Juzgados, Diputaciones y Ayuntamientos; la mayoría para solicitar documentación que no fue aportada en su fecha, (por no sernos requerida) o aclaraciones sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos, con especial dedicación y esfuerzo para solventar las intervenciones sobre los expedientes de Salud Laboral y de Formación. Todo ello ha supuesto una ingente dedicación por parte de nuestro Departamento de Programas y del Gabinete Jurídico difícilmente cuantificable, pero indispensable para que nuestra gente sienta el respaldo de la organización en su actividad diaria.

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

Desde 2016 nuestros ingresos por cuota han crecido un 18,25% mientras que otros tipos de ingresos, como los de subvenciones finalistas o los obtenidos desde los Servicios Jurídicos, han disminuido.

Si bien es cierto que el Gasto Común ha sufrido un aumento en relación a ejercicios anteriores, este se debe en gran medida a todas las actuaciones que ha habido que realizar en 2020 por la Covid-19, tales como compra de materiales EPI, aumento de

limpieza y productos adecuados, etc., o ciertos gastos de uso de la nueva sede como el aumento en personal de limpieza, más allá de la Covid-19, debido a las dimensiones del inmueble.

Además, tras más de 10 años pendiente, hemos llevado a cabo la conciliación de la deuda interna entre organizaciones, así como la consecución de acuerdos de amortización de estas con un calendario adaptado de pagos/cobros.

Recordamos en este punto la ronda de formación sobre finanzas y de presentación de los distintos departamentos de la secretaría de organización y finanzas de CCOO de Andalucía, que llevamos a cabo con todas las organizaciones, tanto los SSPP, como las UUPP y FFRR, entre diciembre del 2017 y enero de 2018. El aprovechamiento de la misma por parte de todas y todos ha sido importante, motivo por el cual repetiremos la misma para todas las personas que ostenten esta responsabilidad en este nuevo mandato en cuanto la situación de la pandemia lo permita.

**La formación sindical**, aunque es un objetivo estratégico de primer orden en nuestra organización, debemos reconocer que no hemos sido capaces de elevarlo a la categoría necesaria en nuestra agenda sindical.

Bien es cierto que ha estado muy marcada por las nuevas pautas establecidas a nivel confederal en la materia mediante el desarrollo del Plan Confederal de Formación y la ejecución de los proyectos de ejecución, y la necesidad de su registro a través de la aplicación informática FORSIN.

En este sentido iniciamos el mandato realizando la revisión de los materiales elaborados por la Confederación para la estructuración en niveles del itinerario de formación, con pasarelas entre ellos, que posibilitaba el acceso a sindicalistas y delegados y delegadas desde el curso 0 de “Bienvenida a CCOO” hasta la Escuela del Trabajo, es decir desde el Nivel 1 “Basico” hasta el Nivel 4 de “Especialización”.

Igualmente hicimos un trabajo intenso de conformación y formación de una red de formadores y formadoras que adquiriesen los conocimientos y las habilidades necesarias, al igual que disponer y conocer las herramientas pedagógicas y los documentos necesarios para desarrollar las actividades formativas. De esta forma hemos podido contar con formadores y formadoras sindicales propios, pues son los que están más cerca de las realidades concretas de los delegados y delegadas.

Paralelamente acometimos la tarea de impulsar la utilización de la plataforma *online* y el FORSIN que nos permitiese “registrar” todo el ingente trabajo que se desarrolla en Andalucía, al igual que fomentar la utilización del banco de recursos con los materiales ya conformados previamente, de forma que los formadores y las formadoras puedan disponer de materiales validados, actualizados y que en gran medida facilitarán su trabajo en el día a día. Podemos decir que en este aspecto hemos avanzado, pero muy lentamente, cuestión que tendremos que seguir acometiendo en el próximo mandato.

Cabe destacar que la irrupción de la pandemia ha supuesto un cambio sustancial en los métodos y metodologías llevados a cabo hasta ese momento, teniendo que acometer la organización el arduo trabajo de transformar toda la formación presencial en online, además de dar respuesta a las necesidades que el momento requería. Para ello desde las CCOO de Andalucía se conformó un Plan de Formación para estructuras y cuadros sindicales centrados en materias como “Aspectos esencialmente afectados por la COVID-19”, “Despidos ante la COVID-19”, “Prestaciones sociales en tiempos de pandemia”, “Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”, “Luces y sobras del IMV y de la RMISA”, “Habilidades para la negociación. Gestión emocional de conflictos”, “Población inmigrante ante las consecuencias de la COVID”, entre otros. Igualmente dirigido a los delegados y delegadas se organizaron seminarios sobre “Atención al COVID en las visitas a empresas”, “El teletrabajo”, “Bajas y Vigilancia de la Salud”, “Las redes Sociales como altavoz sindical”, entre otros, con el objetivo de dotarles de los conocimientos y herramientas suficientes para responder en su acción sindical diaria.

Ya por último, dada la importancia de los Fondos Europeos que estaban por llegar a España y nuestra Comunidad, conformamos un ciclo de formación sindical específica en la materia, de forma que situamos a la organización en la clave de incidir en las políticas que el Gobierno andaluz ya estaba aplicando, además de reforzar nuestro discurso sindical con las prioridades marcadas tanto a nivel confederal como en CCOO de Andalucía.

En definitiva, esto nos ha permitido que hayamos llegado a más de 3.200 sindicalistas a través de la formación sindical, generando debates de marcado carácter político en los cuadros sindicales de CCOO de Andalucía, objetivo que sin duda tendremos que reforzar en el próximo periodo.

**En materia de elecciones sindicales,** debemos felicitarnos todas y todos por el gran trabajo realizado en estos cuatro años.

Los datos, que a continuación detallamos, demuestran que los esfuerzos que hemos realizado, tanto desde el punto de vista económico como organizativo, han merecido la pena.

Y es que comenzamos este mandato (con referencia del 1 de mayo de 2017) con 13.380 delegados y delegadas, 739 por encima del segundo sindicato en Andalucía, donde el 37,69% eran mujeres y el 62,31% hombres. Teníamos un 36,81% de representación frente al 34,77% de la UGT de Andalucía. Del total, además, 1.661 eran menores de 35 años (14,91%) y 423 de 30 años (3,21%). En mayo del 2017 el tercer sindicato, la CSIF, suponía el 6,96% de la representación andaluza y tenía 2.530 delegados y delegadas. Además, el conjunto del resto de “Otros”, sumaban un 21,46% con 7.800 representantes, repartidos entre más de 100 organizaciones.

A 1 de mayo de 2021, nos encontramos con 13.842 delegados y delegadas, lo que supone un 37,36% de la representación sindical en nuestra comunidad, con 1.542 delegados y delegadas más que la UGT de Andalucía, que representa un 33,20%, y 11.298 más que la CSIF, que sigue siendo el tercer sindicato con una representación del 6,87%. El conjunto de “Otros” tiene actualmente 8.374 delegados y delegadas, con una representación total del 22,57%. Esto significa, que a pesar de los reiterados ataques al sindicalismo de clase, este supone más del 71% en nuestra comunidad, lo que nos refuerza para seguir trabajando la unidad de acción como valor estratégico de primer orden, siendo en estos momentos, si cabe, aún más crucial.

Es aquí cuando tenemos que poner de manifiesto la notable subida en cuanto al número de delegadas que aumentan en 707, frente a los 60 delegados menos que tenemos hoy. Actualmente la mujeres representan el 41,04% de toda nuestra representación sindical electa en las urnas. Todo lo contrario ocurre en relación a las personas jóvenes, ya que actualmente sólo el 10,63% (1.470) son menores de 35 años y 2,88% (398) menores de 30 años.

Nos propusimos un plan de trabajo consensuado con las organizaciones confederadas para el proceso de concentración de elecciones sindicales, tanto a nivel andaluz como confederal. Junto al trabajo en cada empresa, sector y SSPP, el plan conllevaba el apoyo al proceso de EESS con la contratación de personal sindicalista adicional para realizar estas tareas en las provincias y en las ramas. No obstante, la Comisión Ejecutiva siguen

manteniendo doce contratos de sindicalistas en la II fase del “Plan de desarrollo organizativo para la extensión electoral y afiliativa”, cuyo nombramiento finaliza el 30 de junio de 2021 y que serán evaluados en función del convenio firmado con cada organización.

Durante la primera fase del citado plan se pusieron 20 personas sindicalistas contratadas y dedicadas a estas tareas repartidas entre el conjunto de las organizaciones andaluzas. En general, el coste en elecciones sindicales asumido, entre salarios y otros tipos de gastos, ha sido de 1.102.743,38€ entre 2018 y 2020, que bien han merecido la pena teniendo en cuenta los resultados globales.

Tenemos que resaltar que actualmente somos el primer sindicato de Andalucía y que lo somos también en cinco de las ocho provincias así como en cinco de nuestras seis federaciones de rama; lo somos también en los principales sectores productivos: limpieza de edificios y locales, ferroviario, postal, medios de comunicación, hostelería, sector financiero, TICs, Contact Center, sector agrario, sector aeroespacial y dependencia, entre otros.

No obstante, hay que destacar que no conseguimos todos los objetivos que nos fijamos en el plan de desarrollo organizativo, según lo establecido por nuestra Confederación. Nos propusimos recuperar al final del último periodo de concentración el 50% de los delegados y delegadas perdidas entre 2012 y 2015, que eran 1.789 y hemos recuperado 810.

No obstante, durante el proceso de concentración de elecciones sindicales que vivimos entre junio de 2018 y diciembre de 2019, el número de procesos electorales en los que participamos las CCOO en Andalucía fue de 3.212 (de 6.325 totales) y ampliamos nuestra ventaja frente a la UGT en 467 delegadas y delegados. De hecho, en este punto hay que destacar el “Primer Encuentro de Secciones Sindicales, Equipos de Extensión, Sindicalistas de Referencia y Activo Sindical de CCOO de Andalucía”; que llevamos a cabo el 10 de octubre de 2018 en Sevilla, para la puesta en valor del conjunto del trabajo realizado e impulso del fortalecimiento del sindicalismo de clase de las CCOO en los centros de trabajo, en las empresas y en la sociedad andaluza.

Desde 2017 hemos tenido 2.144 procesos electorales que han supuesto un total de 3.192 delegados y delegadas de CCOO frente a las 2.127 actas que han caído, y que suponían 2.913 representantes.

De todas estas actas, 1.414 han sido renovaciones de comités de empresa o de delegadas o delegados de personal frente a las 730 que hemos hecho en empresas blancas o sin acta anterior asociada.

Además, del total de los procesos electorales, en el 33,74% se votaron comités de empresa y el 66,26% lo fueron para elegir 1, 2 ó 3 delegados o delegadas de personal.

Pese a todos estos datos favorables, hay que resaltar que hay un total de 4.263 actas que no se han renovado o que no tienen acta posterior asociada, y que supondrían en su conjunto 3.781 delegadas y delegados de CCOO sin renovar. Los motivos que han llevado a esto son diferentes, pero no en todos los casos se puede aludir número actual de plantilla insuficiente para llevar a cabo el proceso, ERTE durante la pandemia o cierre de empresas. Esto es algo que el conjunto de la organización debemos estudiar cómo atajar para poder consolidarnos y avanzar como primera fuerza sindical en Andalucía.

En este sentido, debemos priorizar el trabajo electoral desde una programación sectorial y territorial ya que estamos observando, especialmente ahora que entramos en un periodo donde toca renovar algunos convenios, que hay sindicatos que antes no tenían la representación necesaria para intervenir en la negociación y esto ha cambiado en los últimos años, por eso hay que prestar especial atención a los sindicatos corporativos y minoritarios para reforzarnos como primera organización en todos los sectores.

Desde las CCOO de Andalucía hemos coordinado todo lo relacionado con el trabajo electoral mediante reuniones anuales con las personas responsables de las elecciones sindicales de los sindicatos provinciales, uniones provinciales y federaciones de rama así como poniendo a disposición de todas las organizaciones apoyo especializado en esta materia. Tanto este apoyo como las reuniones seguirán estando en el centro de nuestro foco en el mandato que ahora comienza.

Una herramienta formativa que se ha demostrado útil y con la que seguiremos trabajando en materia electoral será la que hemos venido a llamar “Televiernes”, gracias a la cual todas las personas responsables de las elecciones sindicales en sus ámbitos de actuación pueden intercambiar estrategias importantes que nos ayudan a mejorar en el resto del territorio andaluz.

A pesar de la paralización de los procesos de elecciones sindicales obligada por la pandemia, hace ya meses que nuestra organización volvió a encarar este trabajo con

fuerza y a recuperar los meses de inactividad electoral. Desde que se levantó el Estado de Alarma, en junio de 2020, y por tanto finalizaron los distintos acuerdos provinciales y sectoriales en materia de elecciones sindicales, en poco más de tres meses recuperamos más de 500 delegados y delegadas elegidas en algo más de 400 procesos electorales, frente a los 372 de UGT o los 211 de “Otros”.

Y por último, hay que poner en valor que, a pesar de encontrarnos en mitad de un proceso congresual, que además está siendo diferente a lo conocido y en una situación especial debido a la Covid19, durante estos meses no se ha dejado de trabajar en este ámbito, algo que se demuestra con los datos vistos.

En este sentido, durante el anterior periodo congresual perdimos más de 200 delegados y delegadas, que nos hicieron reducir la diferencia con la UGT de Andalucía en esa cifra, mientras que en esta ocasión mantenemos el mismo número de representantes y la diferencia con el segundo sindicato sigue aumentando.







#CCOOFuertesyEsenciales