



PONENCIA 14º CONGRESO CCOO DE ANDALUCÍA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	P.5
BLOQUE I. Impulsar la centralidad del trabajo y las transiciones justas	P.8
• <i>Objetivo 1.</i> El trabajo como instrumento al servicio de las personas	P.10
• <i>Objetivo 2.</i> La convergencia como horizonte de actuación clave para avanzar.	P.17
• <i>Objetivo 3.</i> Transiciones justas que sitúen en el centro a las personas	P.19
• <i>Objetivo 4.</i> Reforzar y concienciar: de lo individual a lo colectivo	P.35
BLOQUE II. Avanzar en Igualdad, Cohesión y Protección Social	P.40
• <i>Objetivo 1.</i> Garantizar el futuro y la calidad de la sanidad pública andaluza	P.45
• <i>Objetivo 2.</i> La educación como herramienta de transformación y progreso igualitario	P.46
• <i>Objetivo 3.</i> Por la defensa de un sector público andaluz digno, robusto y suficiente	P.49
• <i>Objetivo 4.</i> Por un urgente y prioritario desarrollo de los servicios sociales	P.51
• <i>Objetivo 5.</i> Resolver la crisis habitacional garantizando el despliegue de políticas de vivienda sociales	P.53
• <i>Objetivo 6.</i> Impulsar el desarrollo de una política de rentas para la lucha contra la pobreza	P.56
• <i>Objetivo 7.</i> Seguir avanzando en la defensa de la igualdad y diversidad	P.58
BLOQUE III. Acometer la ofensiva para disputar las Rentas Salariales y los Derechos Laborales	P.64
• <i>Objetivo 1.</i> Asegurar una Negociación Colectiva transformadora de la realidad	P.66
• <i>Objetivo 2.</i> La salud laboral en el centro de la acción sindical	P.74
• <i>Objetivo 3.</i> Una apuesta decidida por impulsar la industrialización de Andalucía	P.79



- **Objetivo 4.** Un turismo y comercio más social y sostenible P. 81
- **Objetivo 5.** Resituuar la construcción sostenible y la red logística como factor clave de futuro P.85
- **Objetivo 6.** Avanzar en un modelo agrario, forestal y pesquero que mejore la calidad del empleo, la redistribución de la riqueza y un desarrollo rural más social y sostenible P.87

BLOQUE IV. Extender el Sindicato: más organización, elecciones sindicales, afiliación, Comunicación y Formación para fortalecer la Organización

P.95

- **Objetivo 1.** Extender el sindicalismo de clase P.100
- **Objetivo 2.** Más y mejor asesoramiento sindical P.105
- **Objetivo 3.** Unos Servicios Jurídicos más sindicalizados P.106
- **Objetivo 4.** Por una Formación Sindical más integrada, coordinada y efectiva P.109
- **Objetivo 5.** Desplegar la Formación Ideológica inicial integral y sistemática P.112
- **Objetivo 6.** El Gabinete Técnico como instrumento de la organización y de la acción sindical P.115
- **Objetivo 7.** Una Organización más preparada para afrontar los retos de futuro P.116
- **Objetivo 8.** Deplegar una comunicación más efectiva, eficiente y especializada. P.117
- **Objetivo 9.** Reforzar la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo P.120



INTRODUCCIÓN

Encaramos este periodo congresual que comienza en 2025 con ilusión, esperanza y un fuerte compromiso de seguir siendo actores esenciales en la configuración del futuro del mundo del trabajo.

Esto nos obliga, en primer lugar, a leer bien las claves del momento en el que nos encontramos, en el que el modelo de expansión capitalista ocasiona grandes tensiones entre países por la apropiación de la materia prima y la obtención de más plusvalías originadas de la explotación de los pueblos subdesarrollados. Los ejemplos son muchos, pero destacamos la guerra entre Ucrania y Rusia, que EEUU tiene un interés importante por mantener, o el terrible genocidio que está perpetrando el Gobierno de Israel contra el pueblo palestino en Gaza (sostenido de la misma manera por la posición de EEUU en el Consejo de Seguridad de la ONU y su apoyo militar). Las repercusiones de esta situación son diversas, pero las más visibles y cruentas, sin lugar a dudas, son las decenas de miles de víctimas, población civil en su inmensa mayoría, y junto a ellas las miles de personas que se ven obligadas a abandonar sus hogares. Una crisis humanitaria sin precedentes que cuenta con el silencio cómplice de las instituciones europeas, y a la que no se le está prestando la suficiente atención a nivel europeo e internacional.

Estas cuestiones en una comunidad como la andaluza tienen especial relevancia por su situación geoestratégica al ser llave entre continentes y comunidad fronteriza por excelencia. Por su extensión costera con más de 1.000 kms. de costa; por su centralidad logística y la presencia del Estrecho de Gibraltar; y por sufrir el drama estructural de la inmigración a través de la llegada de pateras y refugiados que huyen de guerras y pobreza.

A esto se le añade que seguimos arrastrando parte de la cronificación de la crisis pandémica y sus efectos, la ola inflacionista provocada por la avaricia del capital cuyos efectos han llegado para quedarse, o un bloqueo patronal permanente a negociar subidas salariales o recuperación de derechos.

Y esto cuando se siguen produciendo cambios tecnológicos vertiginosos que afectan de lleno al mundo del trabajo, aunque es importante destacar que



seguimos logrando avances en las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras.

Algo que tiene que ver indudablemente con nuestra capacidad de incidir en la política que practican los diferentes gobiernos, para hacer que nuestra agenda sindical se abra paso y se materialice en derechos y medidas que benefician a los trabajadores y trabajadoras.

Evidentemente las políticas desarrolladas por el Gobierno de España durante el pasado periodo congresual, aunque insuficientes, han supuesto avances importantes: subida del salario mínimo interprofesional (SMI), reforma de pensiones y su revalorización conforme al índice de precios al consumo (IPC), acuerdo de reforma laboral, los acuerdos de mejora para las empleadas y empleados públicos, regulación de nuevos derechos (riders, teletrabajo, registro horario, planes de igualdad, registro retributivo, etcétera), y múltiples acuerdos en el marco del diálogo social, que han permitido estos y otros avances en materia de derechos laborales, sociales y de ciudadanía.

En Andalucía hemos encarado tiempos muy complicados, especialmente por las políticas aplicadas en primera instancia por el Gobierno del Partido Popular (PP) en coalición con Ciudadanos (C's) y con el apoyo de la ultraderecha; y posteriormente por el gobierno de mayoría absoluta del PP. Todo ello con una oposición de los partidos de izquierda que en demasiadas ocasiones ha estado ausente, imbuida en sus problemas internos, o carente de un proyecto ilusionante para la mayoría social.

Esto ha supuesto enfrentar la hoja de ruta marcada y planificada por la derecha y ultraderecha: deterioro y privatización de los servicios públicos; gobernar para los que más tienen con rebajas fiscales, privilegios y merma del estado social; mimetismo con la patronal y sus intereses que ha resultado incluso vergonzante; y un despliegue permanente de excusas para tapar su nefasta gestión a través de la confrontación política con el Gobierno de España, o escudándose una y otra vez bajo la herencia recibida.

Y esto nos ha tocado hacerlo con miles de denuncias, movilizaciones, huelgas y conflictos liderados por nuestro sindicato, que han permitido no solo frenar sino arrancar algunos elementos importantes para las personas trabajadoras y la ciudadanía, tanto frente a la patronal como frente al Gobierno andaluz: tres acuerdos



de reactivación con múltiples medidas de recuperación (entre ellas complementos a los ERTE para casi 500.000 personas trabajadoras); vinculación de ayudas para el empleo, programas de formación, refuerzo del instrumento de mediación SERCLA, reconducir la Ley de Función Pública de Andalucía, configuración de la Ley de Participación Institucional, acuerdos de estabilización de empleadas y empleados públicos, de monitoras escolares, acuerdos de subida salarial, etcétera.

Pero aun así quedan muchos retos y avances por conseguir en nuestra tierra, y sin duda ese trabajo incansable que hemos desarrollado las CCOO, junto a los nuevos compromisos que nos marcamos en este documento, nos permitirá, como reza el lema de este 14º Congreso, encarar el próximo periodo con Fuerza, Unión, Trabajo, Utilidad, Resiliencia y Organización, para construir un FUTURO más justo para todos y todas.

De este modo articulamos el trabajo del próximo periodo en torno a cuatro bloques y numerosos objetivos.

Asimismo, las estrategias, propuestas sindicales y acciones que deriven de este documento deberán ser siempre diseñadas desde la confederalidad y el trabajo colectivo que nos implica a todas las organizaciones y personas que conformamos la Confederación Sindical de CCOO de Andalucía. Igualmente, animamos al conjunto de la organización y especialmente a la afiliación, a participar en este proceso.



BLOQUE I. IMPULSAR LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y LAS TRANSICIONES JUSTAS

Tal y como dibuja en profundidad la ponencia confederal, nos enfrentamos actualmente a los impactos más perjudiciales y perniciosos del modelo de capitalismo neoliberal: tensiones geopolíticas resueltas a través de conflictos bélicos que matan millones de vidas; diversas crisis de recursos (energéticos, de materiales, alimentos, medioambientales, etcétera); incremento de las desigualdades con serias dificultades para un reparto justo de la riqueza; y riesgos enormes para la democracia, sus instituciones y los actores sociales organizados, entre los que destacan los sindicatos.

Por tanto, resulta imperioso diseñar las estrategias de acción de la organización para el próximo periodo con el objetivo de impulsar la centralidad del trabajo y las transiciones justas.

En primer lugar, enfrentando ese modelo económico que instrumentaliza el trabajo exclusivamente a favor de la rentabilidad económica, partiendo de un concepto que, aunque no nuevo, debemos resituar en nuestro imaginario, reforzando nuestras propuestas y alternativas, para encarar los profundos cambios que se están produciendo y que muy probablemente se intensificarán en el futuro más inmediato: la centralidad del trabajo.

En este sentido, recordemos que el trabajo debe ser reconocido y significado por su valor social, ya que además de ser el instrumento para cubrir las necesidades de la persona (materiales y no materiales), es motor de desarrollo personal y a la vez construye sociedad y hace formar parte al individuo de lo colectivo.

Pero el desequilibrio que produce el modelo económico en el reparto de la riqueza al enajenar las plusvalías de la fuerza del trabajo en beneficio del capital, provoca que aparezcan muchas de las perversiones que desgraciadamente abundan hoy en el mundo del trabajo, y que a través de las actitudes y acciones de sus diversos actores se materializan en bolsas de desempleo, pobreza, precariedad, deterioro del medioambiente, brechas de diversa índole entre personas, colectivos y territorios, etcétera. Por ello denunciamos, una vez más:

- Un empresariado cortoplacista, que entiende todo lo disponible a su alrededor



como meros recursos para su beneficio: personas-objetos que utiliza como pañuelos de usar y tirar, desechando incluso el valor de su salud y sus vidas; el medio ambiente, que consume y degrada sin importar sus consecuencias; las nuevas tecnologías, que exclusivamente le sirven para incrementar su productividad y con ella sus beneficios y no para cumplir la función social que deben tener las empresas (con las personas trabajadoras y con la sociedad); y su actividad propia que funciona exclusivamente con criterios economicistas y que aboca a concentrar su actividad en determinados espacios, poblaciones y/o territorios, vaciando otros e impidiendo la imprescindible cohesión social y territorial.

- Gobiernos que responden a los intereses de las minorías poderosas y que por ello realizan un trasvase constante de recursos de lo público a lo privado, minimizando su regulación e intervención al máximo, y que olvidan que su función es resolver los problemas reales de la ciudadanía, gobernando con su participación y no a espaldas de ella.

- La potenciación del individualismo y de una falsa idea de que el individuo alcanza mayores cotas únicamente gracias al sacrificio personal, y que mientras lo privado es fruto del esfuerzo y del trabajo, lo público solo sirve para sostener a quien no quiere trabajar. Asimismo, relega lo colectivo a un segundo plano y origina un cierto desmembramiento de la participación social de la ciudadanía en todos los niveles, especialmente el local y más cercano, con la desaparición de asociaciones, colectivos y participación en la vida diaria, propiciando con ello la individualización y el aislamiento social.

- Una cultura consumista que sigue calando y que es utilizada como un poderosísimo mecanismo de integración social, pero para reforzar el sentimiento individualista de las personas.

En segundo lugar, exigiendo con toda nuestra fuerza colectiva el mundo del trabajo que queremos para construir una sociedad más justa, dignificando las condiciones de trabajo, combatiendo el empobrecimiento, dependencia, y vulnerabilidad de las personas trabajadoras; y conquistando derechos laborales, sociales y políticos para reforzar nuestra ciudadanía y extender la democracia.

En un entorno de mutación total, con grandes disrupciones, es necesario reivindicar el papel de nuestra organización sindical como sindicato sociopolítico,



de cercanía y proximidad, y como espacio organizado estable. De esta forma reforzaremos nuestro vínculo de utilidad para vertebrar derechos y aprovechar el espacio de socialización que representamos para proteger, organizar y arraigar, en un proceso continuo de transformación y adaptación del sindicato a los nuevos entornos laborales y sociales.

Y para ello, en tercer lugar, habrá que incidir en la necesidad de implantar transiciones justas desde un concepto lo más amplio posible, no solo el oficial o entendido a nivel europeo (que comprende optimizar las oportunidades en actividad y empleo de la transición ecológica hacia una economía verde y baja en carbono y minimizar los impactos económicos y sociales negativos que se puedan producir); sino desde la necesidad de abordar los cambios que nos llegan, o que debieran darse, desde un punto de vista medioambiental, energético, digital, demográfico, inclusive desde el ámbito personal (puesto que estas transiciones trascienden el ámbito laboral), para lograr gobernar tanto los cambios, consecuencias, como participar de las oportunidades que se generen.

Por todo ello, CCOO de Andalucía tiene que reforzar su agenda y actividad sindical con los siguientes objetivos:

Objetivo 1. El trabajo como instrumento al servicio de las personas

España, y especialmente nuestra comunidad ha sufrido importantes cambios en los últimos cuatro años, sobre todo en materia de empleo. Muchos han sido los factores que han influido en estos cambios. En primer lugar se han producido una serie de procesos exógenos como las secuelas de las crisis económicas, laborales y sociales con variadas causas (pandemias, guerras, movimientos económicos especulativos, impulso de procesos como la digitalización, políticas europeas más proteccionistas para la ciudadanía, movimientos geopolíticos dominantes de algunos países, etcétera); pero también por elementos particulares de nuestro país (gobierno de progreso, una cierta inestabilidad y múltiples acuerdos en materia de Diálogo Social y Negociación Colectiva), que han condicionado y condicionan aún la situación de los trabajadores y las trabajadoras, los cuales a nivel general han podido afrontar los vaivenes económicos en mejores condiciones que en otros momentos en los que impactaron frontalmente contra sus intereses y generaron enormes cotas de sufrimiento a las familias.



En este sentido tenemos que destacar que el impacto económico de esos procesos exógenos ha sido positivamente paliado gracias al desarrollo de unas políticas más cercanas y expansivas, y también al desarrollo legislativo que ha situado a las personas en el centro de las políticas.

Eso ha hecho posible que una serie de medidas en materias económicas y de empleo hayan impactado de manera positiva para la generación de empleo con un perfil más estable y de calidad.

El compromiso del mantenimiento del reparto de fondos, -con un aumento progresivo de los mismos a lo largo de estos cuatro años-, para el desarrollo de políticas de empleo, han configurado una red de iniciativas que muchas de las cuales han conseguido generar, más que un número considerable de empleos de manera directa, un aumento de la confianza social; si bien también es cierto que ha habido un incremento muy importante de ocupación en los últimos dos años.

La aprobación de leyes como la Ley de Empleo, que garantiza una ordenación de las políticas de empleo y una cierta homogeneización de estas. En el conjunto del Estado afianza la apuesta por generar políticas activas de empleo desde los servicios públicos que, aunque con muchas insuficiencias, se han visto reforzados en los últimos años con inversiones en mejoras estructurales de sus sedes de atención a la ciudadanía, la incorporación de procesos digitales para la mejora del servicio o mejor dotación de recursos para el desarrollo de políticas activas de empleo y de Formación Profesional para el Empleo.

El acuerdo de reforma laboral ha constituido un cambio de concepto al que las empresas se resisten, y un salto de calidad en cuanto a contratación y mejora de las condiciones de contratación. En concreto en Andalucía se han reducido el total de contratos temporales firmados al año en un 61'4% entre 2019 y 2023 (3 millones de contratos temporales menos al año). Ello ha dado lugar a un descenso en la tasa de temporalidad de 13'2 puntos hasta el 22'1% (35'3% en 2019). Por otro lado, los contratos indefinidos firmados al año han aumentado en un 448% (pasando de 246 mil a 1'3 millones al año). Igualmente se ha reducido la rotación laboral entre las personas asalariadas con contrato temporal, si en 2019 cada persona con un trabajo temporal firmaba 5'4 contratos temporales al año, durante 2023 esta cifra fue de 3'1 contratos por persona.



A pesar de todo ello, España, y especialmente Andalucía, aún se mantienen por debajo de la media europea tanto en generación de empleo como en temporalidad, y otros datos demuestran que también, en general, la calidad de empleo es peor en nuestro país que en el resto de la media europea. Del mismo modo, también la Formación Profesional para el Empleo tiene que ser uno de los retos fundamentales a mejorar para los próximos años.

Andalucía también ha sufrido estos cambios y estos procesos de manera muy directa, ya que la realidad económica y laboral de nuestra comunidad lleva años de retraso en su desarrollo, no sólo con respecto a Europa y España, sino también a comunidades autónomas de nuestro país. Además, hay provincias y comarcas que demuestran problemas estructurales en materia de empleo y que están inmersas en una brecha muy importante con respecto al conjunto del país.

El Gobierno andaluz debe impulsar los instrumentos para que realmente las políticas de empleo sirvan a los andaluces y las andaluzas, dejando de trasvasar recursos públicos a manos privadas, y no protegiendo los espacios naturales y el patrimonio de nuestra tierra.

En este sentido seguimos planteando que es necesario abandonar las políticas de incentivos y ayudas a las empresas por cumplir con la normativa laboral a la hora de contratar, y debe desarrollar estrategias de formación y empleo que se anclen en modelos productivos sostenibles y justos que den oportunidad de empleo de calidad a la ciudadanía.

Así pues, consideramos que es imprescindible garantizar y atender desde lo público las necesidades objetivas actuales de los sistemas de Empleo y de Formación Profesional en Andalucía.

En primer lugar, resulta elemento estratégico centrar la mejora del empleo sobre la base de un empleo estable y de calidad, debiendo existir un compromiso de mejora de los recursos de empleo en general (humanos, económicos, infraestructuras, etcétera), en los servicios que se producen para alcanzar este primer objetivo. No basta con decir que se está implantando un modelo de perfilado estadístico en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) desde hace ya más de cinco años con muchos millones de euros destinados al mismo, el cual aún no ha visto la luz ni se ha dotado de la formación adecuada a los trabajadores y



trabajadoras públicas adscritos al SAE para su puesta en marcha.

Igualmente, es imprescindible poner a las personas en el centro de las políticas públicas (atender el acceso a un empleo digno y con derechos y a su vez garantizar el acceso a la formación y a mejorar la cualificación profesional para poder incorporarse a través de una transición justa a los nuevos procesos productivos en nuestra comunidad); e incorporar elementos estratégicos que están impactando en nuestra sociedad, en la economía y en el mundo laboral como es la incorporación de la innovación y digitalización, la economía sostenible o los cuidados.

Así mismo la incorporación de los agentes económicos y sociales en procesos claves como la puesta en marcha de la FP Dual, o en los procesos de obtención de certificados de profesionalidad por la vía de la acreditación profesional y la Formación para el Empleo es prioritaria, entendiendo el papel relevante que estos han jugado tanto en su puesta en marcha como en el posterior desarrollo de las mismas.

La FP debe servir para atender el derecho subjetivo de las personas para acceder a la formación, mejorar la cualificación, recualificación y competencias profesionales, y por supuesto, debe ser una herramienta fundamental en la mejora de la calidad del empleo.

CCOO de Andalucía mantendrá su apuesta por la realización de prácticas no laborales mediante la suscripción de acuerdos de colaboración, siempre teniendo en cuenta el protocolo para la suscripción de convenios de colaboración con centros educativos para las prácticas no laborales aprobado por los órganos de dirección de CCOO de Andalucía.

Es necesario incorporar la formación en materia de Diálogo Social y Negociación Colectiva, como elemento de garantía de equilibrio de las relaciones laborales en Andalucía.

Sin duda, para abordar todos los incumplimientos, recovecos e ilegalidades que se producen en las empresas y que atentan contra las personas trabajadoras, se debe dar un reforzamiento y modernización de la inspección de trabajo, incrementando no sólo recursos humanos, sino los medios técnicos y tecnológicos para que se asegure



su función de velar por el cumplimiento de la norma y disuadir a las empresas y administraciones, por ejemplo, del uso fraudulento del contrato temporal. Además esto debe venir acompañado de la aplicación de las sanciones que correspondan en cada caso con el objeto de ejemplificar al tejido empresarial andaluz.

La situación de empleo de la juventud andaluza continúa siendo muy preocupante y ejemplo de ello es que solo 13 de cada 100 personas jóvenes en Andalucía logra independizarse. Un dato que es solo la punta del iceberg de una realidad que, de manera ininterrumpida desde la crisis de 2008, lleva lastrando a la juventud de este país, y con mayor dureza a la andaluza: la precariedad.

Una precariedad que viene generada por la mala calidad del empleo, por los bajos salarios y la ausencia de políticas reales dirigidas a la juventud. De este modo, una persona joven en Andalucía cobra un 18% menos que la media nacional, tiene que destinar de media el 96% de su salario a un alquiler y sigue sufriendo una parcialidad y temporalidad elevada a pesar de los avances que se han dado por el impacto que han tenido en este colectivo el acuerdo de reforma laboral y los sucesivos incrementos del SMI.

En definitiva, la juventud andaluza experimenta una situación de stand by vital, de parón, de vivir en una incertidumbre que es estructural desde hace décadas y a la que no se le ha puesto remedio. Y, lo que es más preocupante, esta crisis comienza a extenderse hasta edades más avanzadas, especialmente de los 35 a 40 años.

A pesar de la incorporación masiva al mercado de trabajo de las mujeres en las últimas décadas, todavía perdura la segregación ocupacional por razón de sexo, localizada principalmente en aquellos sectores dedicados o relacionados con la atención social y el cuidado de las personas (limpieza, servicios del hogar, dependencia, servicios sociales, sanidad, educación y otros), donde se concentra gran parte del empleo femenino. Algunos de estos sectores incluyen actividades de cuidados que están en pleno crecimiento y que necesitan revalorizarse social y laboralmente a través de mejores salarios y condiciones de trabajo. Paralelamente reivindicamos que los cuidados sean un derecho fundamental de todas las personas, como la sanidad o la educación.

Existe un claro contraste entre la mayoritaria presencia femenina en estos empleos con la escasa presencia en sectores emergentes como las nuevas tecnologías,



especialmente en el ámbito digital que es uno de los principales generadores de empleo, sin olvidar los sectores clásicos masculinizados relacionados con las actividades tecnológicas y mecánicas (fabricación de maquinaria y vehículos, aeroespacial, la reparación de maquinaria etcétera, por lo que nos enfrentamos a un reto importante para equilibrar esta segmentación del mercado de trabajo.

Una realidad ante la que desplegamos los siguientes compromisos:

- Plan específico de políticas activas de empleo para Andalucía centrado en sectores estratégicos.
- Una estrategia integral de empleo juvenil que supere el plan que actualmente se ha acordado con el Gobierno andaluz y que reordena las políticas de empleo para el sector más joven de nuestra sociedad.
- El Pacto por la Formación Profesional en Andalucía debe derivar en una Estrategia Andaluza de Formación Profesional que abarque transiciones justas de las personas trabajadoras a los nuevos procesos productivos, una formación más adecuada y estratégica para la juventud andaluza y también entender que la formación es un derecho subjetivo de la ciudadanía.
- Exigiremos una estrategia coordinada de atención a la FP Dual que sitúe a todo el activo del sindicato en el mismo posicionamiento y actividad.
- Realizaremos un trabajo desde nuestra representación sindical para que los planes de formación bonificados respondan a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, incidiendo en la negociación de los planes de formación.
- Exigiremos al Gobierno andaluz que los fondos de formación que se dispongan anualmente se ejecuten conforme a su fin, evitando que cada dos años el Gobierno andaluz se apropie de fondos que provienen de los trabajadores y trabajadoras.
- Hay que dotar de un impulso importante al proceso de acreditaciones profesionales por parte de nuestro sindicato, ya que esto es una herramienta fundamental para acercarnos a miles y miles de trabajadores y trabajadoras, y también constituye una herramienta muy importante para la Negociación Colectiva.



• La gobernanza debe constituir el eje vertebrador del pacto y no sería admisible ningún papel secundario que no sirva para las funciones que posteriormente desarrollaremos. En cualquier caso, no podemos ser agentes pasivos integrantes de órganos que no participan en la elaboración, y en algunos casos ni se nos informa de lo que se desarrolla.

En este sentido, vamos a pedir un impulso en el desarrollo de la gobernanza en el Consejo de Administración del SAE, en sus comisiones provinciales y en el Consejo Andaluz de FP.

• Seguiremos impulsando la incorporación de las modificaciones introducidas desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32 /2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes del acuerdo de reforma laboral, para seguir avanzado en contratación indefinida como la fórmula preferente para combatir el uso injustificado de la contratación temporal. Igualmente, debemos vigilar en las empresas los contratos a tiempo parcial para evitar que sean un nicho de fraude.

• Denunciaremos el abuso fraudulento de la figura del contrato fijo-discontinuo por parte de empresas, que sufren especialmente la juventud y las mujeres, haciendo efectivo el principio de causalidad en la contratación y reforzando en las empresas el seguimiento de las copias básicas de los contratos. Igualmente, demandaremos a la Inspección de Trabajo planes específicos sobre fijos-discontinuos, especialmente en el sector turístico, agrario o de servicios.

• Demandaremos acciones concretas de lucha contra el uso fraudulento del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial, desde la necesaria modificación de la norma para vincular la actividad empresarial, beneficios empresariales con un número de plantilla fija, hasta incluir en la Negociación Colectiva unos periodos mínimos de ocupación obligatorios para determinados sectores.

• Seguiremos exigiendo un Pacto de Estado por los Cuidados mediante el trabajo en el discurso y la propuesta transformadora. Continuaremos luchando por un sistema de cuidados corresponsable, que saque a la luz el trabajo y no lo siga cargando sobre las mujeres dotándolo de suficientes recursos para que el empleo de cuidados sea reconocido, valorado como esencial, y remunerado justamente como tal. Esta propuesta afecta muy especialmente al sector de la dependencia que es el más feminizado y el más precario.



Objetivo 2. La convergencia como horizonte de actuación clave para avanzar

El gran diferencial de convergencia entre España y Andalucía se muestra casi invariable desde hace años, según muestra el Indicador de Desarrollo Sostenible del PIB Per Cápita (PIBpc) de Andalucía, que se sitúa actualmente en el 74,4% de la media de España (64% de la media europea). Esto es, exactamente, el mismo porcentaje del que partíamos en 1981, hace 43 años, cuando nos dotamos de nuestro Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA). En ese año nuestra posición con respecto al resto de autonomías se situaba en la posición 16 de 17, precedidos exclusivamente por Canarias y seguidos por Extremadura. Durante estos 43 años hemos crecido significativamente, pero no ha servido para avanzar en esa convergencia, puesto que actualmente somos la última comunidad autónoma, la 17, incumpliendo así el objetivo 9 de nuestro Estatuto de Autonomía y demostrando que durante este tiempo se ha optado por la autolimitación del desarrollo del derecho del Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA) respecto al “fomento y planificación económica de Andalucía”.

En conclusión, la convergencia no solo no ha mejorado, sino que empeora año tras año, entendiendo que tenemos graves debilidades como la menor tasa de ocupación, la escasa inversión privada en investigación y tecnología, la composición y espíritu empresarial (basado en el rentismo de las grandes empresas y con un 97% de pymes), y por supuesto nuestro modelo productivo basado en sectores con menor valor añadido y menor cualificación.

Además de esto, sufrimos un desequilibrio importante dentro de nuestra comunidad con diferencias de PIB, empleo, tejido productivo, entre otros, que son muy importantes para el desarrollo y la cohesión social y territorial de Andalucía.

A ello es preciso añadir las deficientes y/o inexistentes políticas que se han adoptado por el Gobierno andaluz, especialmente en los últimos cuatro años, que nos han llevado a una fiscalidad cada vez más regresiva e injusta con una pérdida para las arcas públicas de más de 5.000 millones de euros por la disminución de impuestos a las clases más altas y al empresariado. Igualmente, la financiación autonómica sigue siendo insuficiente en nuestra comunidad, tanto por su configuración estatal, como por la escasa capacidad fiscal que usa en Andalucía.

Esto confronta con las decisiones adoptadas por el Gobierno estatal (una parte



importante adoptadas a través del diálogo social), que aunque insuficientes, algunas han ido en la dirección de perseguir un sistema más equitativo, progresivo, sostenible y justo. Ejemplo de ello son el Impuesto de solidaridad a las grandes fortunas, el Impuesto sobre las transacciones financieras, el Impuesto sobre los envases de plástico no reutilizable; o las medidas para paliar los últimos coletazos de la pandemia COVID, o del impacto de la inflación y diversas guerras en las familias y tejido productivo. Todo ello ayudado por las decisiones a nivel europeo, lo que nos hace pensar que la nueva gobernanza económica y el cambio de reglas fiscales aprobado por el Parlamento Europeo en abril de 2024 puede suponer la vuelta a un marco de mayor austeridad que ponga en peligro no solo lo avanzado, sino la concreción de este modelo a nivel de comunidades autónomas.

Igualmente, en el pasado periodo congresual dibujamos las líneas a perseguir para lograr el ansiado cambio de modelo productivo o, en otras palabras, afrontar las debilidades de nuestra economía e impulsar el desarrollo en todos los ámbitos. Por ello, aunque a nivel estatal a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se han apuntado las inversiones, focos a actuar y camino a perseguir, la realidad es que poco se ha avanzado en este aspecto en Andalucía. En primer lugar porque se precisa de una mayor apuesta del Gobierno de España por desarrollar nuestra tierra; pero también fundamentalmente por la mala planificación del Gobierno andaluz, que no destina los fondos a lo realmente estratégico, sino que responde a los intereses de las empresas como evidencian sus intenciones programáticas, especialmente en el deterioro de lo público y apoyo sin paliativos a lo privado (muestra de ello es la devolución de los fondos destinados a la educación pública de 0 a 3 años por no permitir Europa que se destinase a la privada); el retraso en la ejecución de los fondos; o la falta de transparencia y falta de participación constante de los agentes económicos y sociales en la elaboración de sus políticas.

Por todo ello, nos comprometemos a desarrollar las siguientes acciones:

- Exigiremos al Gobierno andaluz, en colaboración con el Gobierno de España, una “Estrategia de Desarrollo y Convergencia para Andalucía” que permita superar nuestras debilidades productivas sustentada en tres pilares fundamentales: converger en innovación y en industria; converger en grandes empresas y empresas tractoras; converger en capital productivo. Igualmente impulsaremos trasladar esa misma estrategia para lograr la convergencia en el interior de nuestra comunidad implicando a las administraciones competentes.



- Exigiremos que los instrumentos políticos, jurídicos, administrativos y económicos (fiscalidad) prioricen todos los recursos disponibles para potenciar aquellas actividades económicas que sean intensivas en I+D+i, tractoras en cadena de valor, especializadas en alta tecnología, con alta generación de valor añadido por unidad de producto, referentes en capacitación profesional reconocida, e internacionalizadas y exportadoras regulares.

- Realizaremos diversas acciones de difusión y comprensión de la posición de CC.OO. de Andalucía sobre la financiación autonómica defendiendo con ahínco que el sustento debe ser garantizar la equidad y la cohesión social y territorial, clave de cualquier modificación futura del sistema para garantizar derechos y la igualdad de oportunidades, y situando en el centro de nuestras demandas el pleno desarrollo del Estatuto de Autonomía en materia de financiación.

- Reivindicaremos al Gobierno andaluz un cambio en su política fiscal, realizando estudios periódicos sobre el impacto de la fiscalidad andaluza, especialmente en la configuración anual de los presupuestos andaluces, pero también con análisis profundos sobre las decisiones que adopte y su impacto sobre los servicios públicos y los derechos de ciudadanía.

- Intensificaremos nuestra actividad en los órganos de participación sobre fondos europeos (FEDER, FSE, etcétera), con el objetivo de que su gestión, reparto y ejecución responda a una planificación integral y a criterios sociales y laborales justos. En este sentido, exigiremos un perfil de fiscalización en el sistema de gestión de los fondos, ya que hasta ahora se nos limita esa información en las comisiones de seguimiento.

- Exigiremos un funcionamiento regular, ordenado, eficiente y eficaz del Comité de Análisis y Seguimiento de los Fondos Europeos derivado del Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía en el que integren las propuestas de CC.OO. de Andalucía y que suponga la transparencia en el diseño, gestión y ejecución de los fondos.

Objetivo 3. Transiciones justas que sitúen en el centro a las personas

El movimiento obrero, tanto en su creación, configuración, como en su recorrido histórico, ha estado vinculado inexorablemente a la pretensión de combatir



aquellos cambios que suponían perjuicios en el mundo del trabajo, reivindicando mejoras tanto en las condiciones laborales, como en las de vida. Actualmente nos encontramos en un momento decisivo en la historia en el que debemos situarnos desde el gobierno y la incidencia en los cambios que se están produciendo ya. Por ello, el sindicalismo de CCOO debe afrontar a nivel internacional, europeo, nacional, autonómico, provincial y local, etcétera, la tarea coordinada de ser actor social fundamental para transformar y configurar el futuro del mundo del trabajo, y con ello la parte más esencial de la vida.

Por tanto, nuestra principal tarea será llevar a todos los ámbitos la reivindicación de transiciones justas, planificadas y acordadas.

En primer lugar, resaltar que asistimos a una crisis climática manifiesta y aguda que afecta gravemente a las condiciones de vida de Andalucía debido a su configuración territorial, productiva, empresarial, etcétera, y en el futuro los impactos serán crecientes. En cambio, asistimos a políticas y estrategias que no están siendo acordes a la situación, por lo que la transición verde (ecológica) será un eje central de actuación del sindicato.

Andalucía cuenta con un 30% de su territorio protegido que vive en conflicto constante entre protección y actividad económica, en el que Doñana es el exponente más claro. En este espacio protegido finalmente se retirarán cultivos en aras de la preservación del espacio protegido mediante la liberación de subvenciones; pero existen otras medidas sociales que debieran ser indisociables de los objetivos medioambientales, además de realizar todo el proceso con transparencia, rendición de cuentas y participación social.

Igualmente, en nuestra comunidad más del 50% de la energía eléctrica que se produce es de origen renovable (biomasa, eólica, termosolar y fotovoltaica), y es de destacar el aumento de las instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo. No obstante, a pesar de los avances en renovables, la dependencia energética de los combustibles fósiles sigue siendo superior al 80% de sus consumos.

Por tanto, la eficiencia energética y el impulso de las comunidades energéticas para el avance de la implantación de la energía fotovoltaica distribuida son aún asignaturas pendientes.



Otro foco clave de actuación y que resulta de especial interés es el de la movilidad sostenible debido a la extensión territorial de nuestra comunidad y al modelo de movilidad que se ha instaurado, siendo el transporte el responsable de casi el 41,5% del consumo energético total y el sector con mayor cantidad de emisiones de efecto invernadero.

Unido a todas estas cuestiones, el poco o desigual desarrollo de infraestructuras en nuestra comunidad, tanto las de transporte, especialmente las ferroviarias; como las energéticas y las de servicios públicos, hace que tales objetivos se agraven.

Respecto a las infraestructuras ferroviarias cabría destacar la exasperante lentitud con la que se vienen desarrollando las obras de adecuación a los estándares de calidad europeos del único tramo que comparten los corredores ferroviarios Mediterráneo y Atlántico y que discurre en su totalidad por Andalucía. Una infraestructura que afecta a una parte importante del territorio y que resulta clave para el desarrollo económico y la reducción de emisiones contaminantes del transporte por carretera.

En segundo lugar, algo que es compartido desde todos los ámbitos, es que la revolución digital está transformando el mundo laboral y nuestra vida diaria a un ritmo sin precedentes. Hablamos de la big data, computación en nube, el 5G, la robotización, y por supuesto la inteligencia artificial (IA), que poco a poco se va incorporando a todos los sectores en los que produce efectos negativos y positivos para las personas.

La implantación de la IA está siendo asimétrica y en gran medida responde a los usos que la población estamos haciendo de ella, en nuestro día a día, de forma que está muy generalizada en algunas actividades cotidianas, como las bancarias o compras; pero más lejanas para otras. Sin embargo, el uso de las tecnologías digitales para la realización de las tareas también conlleva una serie de riesgos y retos. La lista incluye la pérdida de conciencia situacional de las personas, la dependencia excesiva de los sistemas automatizados o la posible pérdida de capacidades específicas de las personas trabajadoras, que pueden sentir una pérdida de autonomía, tener miedo a perder sus puestos de trabajo y desconfiar del sistema. Otro reto es la necesidad de conocimiento, que implica la formación de las personas trabajadoras para utilizar la nueva tecnología robótica, evitando al mismo tiempo la pérdida de importantes competencias.



En cualquier caso, no es un fenómeno que nos resulte ajeno, ya que a lo largo de la historia la introducción de nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha tenido y tiene efectos positivos, facilitando la reducción de tareas tediosas y peligrosas y la disminución de riesgos para la salud. También se han producido efectos contrarios, que en el caso de la IA está suponiendo mayor poder empresarial en las relaciones laborales, mayor vigilancia y supervisión y con ello mayores riesgos psicosociales. El uso de algoritmos en la toma de decisiones está reforzando los sesgos discriminatorios en las decisiones empresariales, en la fragmentación del trabajo y en la externalización de los procesos productivos a través de las plataformas digitales, del trabajo a distancia, o de la individualización de las relaciones de trabajo que dificulta la capacidad de organización de las personas trabajadoras y responde claramente a la estrategia empresarial y del capital de minimizar la acción sindical. Detrás de los algoritmos se esconde lo de siempre, el capital que, a través de nuevas tecnologías, busca aumentar sus beneficios y acumular riqueza.

Ahora que sabemos que los algoritmos pueden controlar nuestros gustos, inciden sobre nuestras necesidades, ordenan nuestros tiempos, etcétera, y todo eso sin que en buena medida seamos perceptores de ello, nos toca poner en marcha los instrumentos y herramientas para participar del desarrollo, uso y efectos de los mismos. El desarrollo de toda una normativa europea y estatal referente a la inteligencia artificial, a la digitalización y al uso de la misma en el ámbito social, educativo, sanitario y por supuesto en el laboral con la aprobación de diferentes estrategias de actuación, debe ayudar a ello.

No cabe duda que estamos ante una revolución, o más bien una evolución de la tecnología, que se produce a gran velocidad, pero que se puede y debemos controlar si hacemos las preguntas adecuadas. Se trata de conocer cuáles son los datos, cuál es el patrón que se introduce y así sabremos dónde hay que intervenir.

Lo que está en juego es la disputa de las riquezas, pero también la propia democracia, empezando por la democracia en la empresa. El uso de IA en las empresas ya tiene un largo recorrido e interviene en diferentes aspectos de las relaciones laborales, a través de diferentes programas que toman decisiones sobre aspectos fundamentales que van desde la selección hasta la organización del trabajo, promoción, formación, etcétera. Hoy, el big data se emplea para entrenar algoritmos que predicen talentos y habilidades, vigilan el rendimiento, fijan objetivos y valoran resultados; también pueden poner en contacto a personas trabajadoras y



clientes, juzgar estados de ánimo y emociones o proporcionar formación modular en la planta de producción.

Por tanto, se puede convertir en un amplificador de los sesgos y discriminaciones de quienes introducen los criterios para el algoritmo y para inducir los resultados pretendidos de quienes lo utilizan. Tenemos que analizar los riesgos para la igualdad de género que implica la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial. La mayor parte de las personas que programan los modelos matemáticos son hombres y las concepciones masculinas desde las que se realiza la programación se combinan entre sí para que las decisiones adoptadas mediante inteligencia artificial se presenten como verdades técnicas e imparciales y cronifiquen abusos laborales, prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de sexo presentes en la sociedad actual.

En cuanto a la gestión del trabajo, existe la posibilidad de una evaluación sesgada y perjudicial para las mujeres; la deshumanización de las relaciones laborales, la disciplina férrea a la que quedan sometidas las personas trabajadoras, y la presunción de existencia de relación laboral como respuesta jurídica más coherente, o la fragmentación, mercantilización y precarización del trabajo que obstaculiza las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar.

La inteligencia artificial no es infalible y se equivoca porque puede unir patrones de forma inadecuada. No olvidemos que detrás de la inteligencia artificial está la intervención humana.

Estamos por tanto ante un contexto de preocupación creciente por aspectos como la ética y la responsabilidad en el desarrollo y la aplicación de la inteligencia artificial, y más recientemente sobre la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Somos partícipes de una progresiva deshumanización del trabajo, en contraposición a unas promesas por parte de muchos de aumento y mejora de la calidad del mismo.

La inteligencia artificial no es neutra, es un instrumento a disposición de las empresas que son quienes la pagan y, por tanto, responde a sus intereses y son quienes establecen los criterios de los algoritmos. Estos sistemas automatizados tienen como finalidad obtener óptimos grados de eficiencia y productividad, diseño de cuotas de trabajo poco realistas, gestionar y supervisar el rendimiento, eliminar



tiempos de inactividad o analizar en tiempo real procesos y comportamientos. Prácticas todas ellas que están relacionadas con la exposición a riesgos de naturaleza psicosocial y comportan un estrés psicológico para las personas trabajadoras.

La recopilación de información sobre las personas trabajadoras para tomar decisiones como las que utiliza el análisis de recursos humanos ha generado algunos problemas acuciantes relacionados con el impacto de la IA en el entorno laboral. En muchos casos, nuestros delegados y delegadas no son conscientes de los posibles usos de esas herramientas de gestión. O se implantan sistemas sin consultar con la representación legal de las personas trabajadoras, ni con los trabajadores y trabajadoras. Y cuando la introducción de tecnologías se lleva a cabo precipitadamente, sin las consultas y la formación adecuadas, y sin comunicación, surgen aún más riesgos para la seguridad y la salud laboral, como el estrés y los despidos.

Muy acertadamente se recogió en el Estatuto de los Trabajadores la ampliación del artículo 64 para asegurar el derecho a la información y la participación en estos temas. Por otro lado, la Carta de Derechos Digitales, el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral y el Reglamento de Inteligencia Artificial. Fuimos pioneros con el desarrollo de la Ley Rider, que supuso un importante avance en la defensa de los derechos de estas personas trabajadoras. Así mismo se recogió en el V AENC (Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva) un capítulo entero dedicado a estos aspectos a sabiendas de la importante repercusión que iba a tener en nuestras vidas, pero aun así debemos seguir consiguiendo avances.

La transparencia, la rendición de cuentas, y la participación de la sociedad son elementos que deberán cambiar el rumbo actual para que la toma de decisiones necesarias en la puesta en marcha de procesos de transición sea planificada, acordada y, en consecuencia, más justa. Finalmente debemos trabajar para que las dos grandes lagunas en la puesta en marcha de algoritmos en las relaciones laborales; esto es, la vinculada al marco jurídico aplicable y la relacionada con la esfera colectiva a través de su vertiente negociadora, vayan de la mano para conseguir que este avance tecnológico no sea perjudicial.

Desde esa premisa, CCOO de Andalucía debe hacer también su parte impulsando y reivindicando las transiciones justas que han de darse, tanto en lo macro como en



lo micro porque, sin duda, tenemos retos importantes en cuanto a:

▪ **Transición Ecológica:** un proceso que en Andalucía lleva ya un recorrido largo, pero en la que se están dando retrocesos muy importantes en los últimos años debido fundamentalmente a las decisiones adoptadas en el ámbito político. Algunos ejemplos de ello han sido la continua desprotección a la que someten los más de 365 espacios naturales en Andalucía, especialmente Doñana; la desregulación que en el último año se ha producido en las leyes autonómicas de protección ambiental; el abandono y no aplicación de la Ley Andaluza de Economía Circular; etcétera.

Asimismo, tenemos profunda preocupación por el mal funcionamiento de los diferentes Consejos de Participación en materia de medioambiente. Como ejemplos podemos decir que el Consejo Andaluz de Biodiversidad se ha reunido en dos ocasiones desde el 2020; el Consejo Andaluz del Clima lo hizo por última vez en el año 2023 y el Consejo Andaluz de Medio Ambiente lleva año y medio sin reunirse. Es decir, se incumplen sistemáticamente los requisitos de funcionamiento establecidos en sus normativas de creación.

Por tanto, entendemos necesario un cambio en profundidad en la composición, funciones, objetivos y normas de funcionamiento de los Consejos de Participación, de tal manera que se garantice una verdadera participación de la sociedad civil mediante la articulación de instrumentos de participación reales y efectivos; alejándonos de las intenciones del Gobierno andaluz de unificar todos los consejos de participación, ya que con ello solo se agravarían los problemas actuales.

Igualmente, la eficiencia energética es una asignatura pendiente. En este sentido son importantes los recursos que permitan el tránsito hacia actividades más sostenibles y verdes. Actualmente solo se han liberado recursos provenientes de Europa para los Convenios de Transición Justa (CTJs). Es cierto que son la principal herramienta del Ministerio para implementar la Estrategia de Transición Justa estatal en los territorios afectados por el cierre de minas de carbón y centrales térmicas y nucleares que en Andalucía se ubican en Cádiz, Córdoba y Almería; pero la realidad es que no están logrando cubrir las expectativas y las necesidades de mantenimiento y desarrollo de empleo decente, además de existir otras muchas necesidades en Andalucía que son necesarias cubrir.

Por todo ello, la potenciación de Andalucía como territorio productor de energías



limpias y combustibles verdes en el marco de las políticas de descarbonización debe ser un reto a impulsar decididamente, mediante una adecuada planificación de las políticas públicas en este terreno.

▪ **Transición Hídrica:** A pesar del ruido mediático y de la atención focalizada en la sequía que sufrimos en Andalucía, la realidad es que lo que padece nuestra comunidad autónoma es una crisis hídrica por escasez de carácter estructural. Es decir, nos encontramos en una situación de déficit hídrico estructural ocultado por la sobreexplotación generalizada de aguas superficiales y subterráneas, agravado por episodios prolongados de sequía, una mayor evaporación del agua consecuencia del incremento anómalo de la temperatura y un empobrecimiento de la calidad del agua disponible debido a la contaminación, especialmente derivada de las actividades humanas.

Es importante remarcar que, si bien el cambio climático es un factor agravante para esta escasez hídrica en Andalucía, no es su principal causante. La necesidad de actuar sobre la situación crítica que se vive en estos momentos en muchos lugares y actividades de Andalucía, especialmente con problemas de abastecimiento urbano en zonas como la Costa del Sol y Cádiz, no debe hacernos olvidar las necesarias políticas de adecuación estructural de las demandas de agua que se deben desarrollar en nuestra comunidad; así como las consecuencias que podrán conllevar en las actividades económicas y, en consecuencia, en el empleo.

Por tanto, las propuestas de trabajo deben abarcar desde las necesarias transiciones y adecuaciones que se deben dar en el sector agrario, hasta las medidas a adoptar en el turismo, la industria, la construcción, o en los diversos usos recreativos que se hace del agua en nuestra comunidad. Igualmente debemos afrontar los necesarios cambios en el ciclo urbano del agua, la necesidad de su digitalización y mejorar la gobernanza de los procesos que le afectan.

▪ **Transición Digital:** Tenemos la normativa que nos ampara, tenemos instrumentos como guías y recomendaciones, tenemos la formación y tenemos un ejército de gente que ha sabido afrontar los retos que se nos presentaban. Ahora se trata de ponerlo todo al servicio de la organización y de la ciudadanía para disputar la riqueza, para combatir los sesgos y discriminaciones, y para lograr más y mejores derechos laborales con independencia del procedimiento de las máquinas que se utiliza.



La brecha digital en las personas mayores supone un drama y provoca exclusión social en muchos frentes de la vida, desde la exclusión financiera a la de petición de citas en diversos servicios públicos, etc. El INE afirma que más del 28,6% de las personas mayores de 65 años no utiliza internet, lo que supone un verdadero reto en una sociedad cada vez más digitalizada y también es el INE el que nos informa que el 50% de las personas entre 65 y 74 años que utilizan internet tiene habilidades digitales bajas. En cuanto a su acceso a los recursos tecnológicos, se destaca que el 47% de las personas mayores que no pueden acceder a internet no tienen ni ordenador ni Tablet, y que el 33% no tienen dispositivo móvil con acceso a internet. Las soluciones no pueden pasar por acuerdos de buena voluntad entre administraciones y entidades bancarias, que encima o no se cumplen o dura un período muy corto de tiempo. Es por ello que debemos exigir unas normas claras de obligado cumplimiento de atención a las personas mayores, tanto en los servicios públicos como en los privados. La digitalización y su brecha para las personas mayores, en su relación con las entidades bancarias, es la manifestación más palpable de la necesidad de acuerdos con estas entidades para que asuman la responsabilidad de esa transformación que se viene realizando. En los últimos años ha habido iniciativas, por parte de la administración andaluza, que no han servido más que para la foto y el marketing y que suponen cada día más problemas con las entidades bancarias.

▪ **Transición Demográfica:** La sociedad andaluza, como la española, tiene un índice de envejecimiento de 126,33 en 2022 y solo hay una provincia por debajo de 100 que es Almería. La población mayor de 65 años andaluza supera los 1.5 millones de personas, significando el 19% de la población y que, lejos de aminorarse las previsiones señalan que en 2050 este colectivo de personas mayores alcanzará 1/3 de la población. Esto se debe a la bajísima tasa de natalidad, y la mayor esperanza de vida al nacer, y aunque las tasas de mortalidad infantil también son muy bajas, no es suficiente para reponer las pérdidas por fallecimiento; por lo que desde 2018 el crecimiento natural en Andalucía es negativo. Todo ello nos debe de llevar a que este colectivo forme parte importante de las prioridades y objetivos de la actividad sociopolítica en el próximo periodo, enfrentando también el edadismo que se está arraigando en nuestra sociedad y que tiene consecuencias graves y de gran alcance para la salud, bienestar y los derechos humanos de estas personas. De igual forma el crecimiento de población se produce por las llegadas de personas de fuera, la mayoría extranjeras, que proceden primero de Europa, seguido de África y América. Es decir, son las personas inmigrantes las que sostienen la población.



Partiendo de la base de que el primer derecho que tiene toda persona trabajadora en el mundo es trabajar y desarrollar su vida en lugar de origen, sin necesidad de tener que huir por necesidad, no es menos cierto que los trabajadores y trabajadoras extranjeros cumplen un papel fundamental en Andalucía. Por lo que hay que diseñar políticas para su inclusión social y laboral. Esto significa dignificar las condiciones de vida y trabajo, facilitar el acceso a los servicios sociales, a la educación y a la sanidad. Es necesario que los mecanismos de regularización permanente sean flexibles y de amplio espectro para evitar la caída en situaciones de irregularidad sobrevenida; así como agilizar los procesos administrativos para la protección internacional, para la documentación y para el acceso a la nacionalidad.

Las personas trabajadoras inmigrantes en el mercado de trabajo en Andalucía representan el 12,6% de las personas en alta en Seguridad Social, aunque hay sectores como el agrario en el que suponen casi el 42% del total, y la media en el Régimen General son 8,6%. No obstante, la distribución de las personas trabajadoras extranjeras es muy irregular en el territorio, destacando las provincias de Almería y Málaga por la importancia de la mano obra extranjera.

El peso de las personas trabajadoras extranjeras en Andalucía, especialmente en el sector agrario, y en segundo lugar en la hostería y el comercio, exige por parte de la organización establecer servicios de atención y estrategias para su integración en el sindicato.

Al analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de las personas migrantes, el principal reto para mejorar las condiciones de vida de esta población en el ámbito socioeconómico, se refiere a las condiciones de trabajo decente. Sin embargo, en el caso de las personas trabajadoras extranjeras existe una realidad que es la situación de irregularidad sobre la que no existen datos estadísticos absolutos y que sufre la falta de derechos laborales y situaciones de alta vulnerabilidad, ya que no tienen contratos de trabajo.

Para la acción del sindicato esto supone un reto de primer orden dado que la mano de obra inmigrante en situación irregular es una de las bases de la explotación laboral que se lleva a cabo en la economía sumergida o irregular, que hay abordar desde la regularización de la mano de obra extranjera que ya está trabajando aquí. Asimismo, debe ser una prioridad para el sindicato organizar a estas personas para que formen parte de nuestra organización.



Propuestas:

- Elaboraremos una propuesta integral de criterios que deben guiar la transición justa, con el objeto de servir de armazón a las actuaciones que desarrollemos en cada ámbito.
- Propondremos la elaboración en Andalucía de una Estrategia para la Transición Justa que, alineada con el ámbito estatal y europeo, aborde los sistemas de intervención, financiación y los compromisos de desarrollo en todos sus ámbitos.
- Reivindicaremos mecanismos de control sobre las ayudas, subvenciones y/o fondos públicos provenientes de cualquier ámbito, de forma que se garantice el cumplimiento de las condiciones laborales y salariales de las plantillas por cuenta ajena, la creación o mantenimiento del empleo y el retorno social que debería exigirse a todo proyecto empresarial.

Transición Ecológica:

- Abordaremos la necesidad de elaborar informes de huella ecológica demandando la elaboración de un decreto sobre las obligaciones en materia de huella de carbono para todas las actividades económicas que operen parcial o totalmente y que cuenten con más de 50 personas trabajadoras.
- Exigiremos la reducción de la huella de carbono en las administraciones públicas, siendo urgente el esfuerzo en la sanitaria, con diversos instrumentos como por ejemplo mediante la implantación de planes de movilidad, o campañas de concienciación dirigidas a la ciudadanía o a las y los profesionales que trabajan en los centros de trabajo a través de las mesas de movilidad. En esto la planificación y efectividad son determinantes, no solo el mero cumplimiento.
- Demandaremos una información puntual y veraz sobre los diferentes aspectos ambientales (calidad del aire, residuos, etcétera), así como de los nuevos proyectos que permitan una participación activa y una toma de decisiones planificadas y compartidas, además de exigir la obligación normativa de presencia del delegado o delegada de medioambiente en la empresa.
- Exigiremos la conformación de una nueva Ley de Gestión Integrada de la Calidad



Ambiental en Andalucía que responda a las máximas garantías procedimentales, ambientales y de seguridad jurídica que deben garantizarse en esta materia tan sensible en nuestra comunidad autónoma.

- Propondremos un cambio en el modelo de participación en asuntos ambientales que se sustenta actualmente en el Consejo Andaluz de Medio Ambiente, Consejo Andaluz de la Biodiversidad y Consejo Andaluz del Clima, buscando fórmulas para que su operatividad sea eficiente, de tal manera que se garantice una verdadera y efectiva participación de la sociedad civil, articulada a través de las organizaciones sindicales, empresariales, asociaciones de ecologistas, de consumo, etcétera, mediante el diseño de instrumentos de participación y consulta accesibles, imaginativos, operativos y representativos.

- Exigiremos la creación de los Consejos Provinciales recogidos en el Decreto 198/1995 y que fueron modificados en la disposición I de la ley 8/2003, de 28 de octubre, de Flora y Fauna Silvestre, por abordarse en ellos cuestiones con personalidad propia delimitadas a espacios concretos de Andalucía, en asuntos tales como la pesca continental, la flora y la fauna.

- Impulsaremos una Ley de Movilidad Sostenible en Andalucía que recupere e impulse los planes de movilidad en todos los ámbitos, especialmente en el laboral. Esta norma propondremos que realice especial énfasis en la elaboración de planes de movilidad sostenible en empresas no obligadas (menos de 500 personas trabajadoras), por la prevista norma estatal.

- Exigiremos compromisos y políticas a las diferentes administraciones para que desarrollen entornos seguros, accesibles y amigables para las personas mayores, de forma que se promueva igualmente un envejecimiento saludable que haga posible su participación y autonomía personal y que mejore su calidad de vida. Reclamaremos igualmente la adhesión a la Red de Ciudades y Comunidades Amigables con las Personas Mayores.

- Elaboraremos e impartiremos formación específica al activo sindical sobre Planes de Sostenibilidad e Información No Financiera, enfocado tanto en la participación como en su interpretación.

- Propondremos políticas públicas para la instalación en hogares y comunidades



de vecinos de instalaciones de autoconsumo de energía eléctrica, tanto fotovoltaica como con aerogeneradores domésticos e industriales sin palas, como forma de aumento de la eficiencia al mejorar la adaptación entre la producción y la demanda de energía en autoconsumo.

- Propondremos un mayor control en la planificación, ubicación y desarrollo de instalaciones fotovoltaicas y eólicas, para evitar la pérdida de tierras productivas, procesos de especulación con las mismas, contaminación paisajística o ambiental; así como evitar que estas medidas se implanten sin negociación con las comunidades y localidades afectadas.

Transición Hídrica:

- Demandaremos un Plan para la Transición Hídrica Justa en Andalucía en el que se establezcan medidas particulares y específicas que definan y planifiquen el tránsito de un modelo insostenible de una actividad económica determinada a un modelo sostenible en sus tres dimensiones: social, ambiental y económica-laboral. Un modelo que además asegure empleo decente mediante la formación, la recuperación de empleos, el impulso de infraestructuras y el fomento de la reconversión o creación de empresas con bajos consumos de agua.

- Demandaremos un cambio en las estructuras de gobierno del agua, de forma que los centros de decisión no dependan de lobbies (fondos de inversión o grandes explotaciones), se incorporen nuevos criterios y voces (regadío social, familiar o profesional, las personas trabajadoras y la población usuaria), y se democratizen las comunidades de regantes.

- Reclamaremos un reparto o reasignación social del agua disponible para el sector agrario, con criterios de transición hídrica justa, priorizando a la agricultura familiar, social y profesional.

- Exigiremos al Gobierno andaluz el impulso y la autorización de los Bancos Públicos de Agua que el artículo 46 de la Ley 9/2010 de Aguas para Andalucía permite.

- Demandaremos el reforzamiento de las labores de vigilancia e inspección de todas las administraciones, tanto de vertidos, como del uso legal de las aguas, como de las infraestructuras relacionadas con el riego; así como la implantación del



sistema de contadores en cada una de las explotaciones para medir el consumo real que se realiza.

- Exigiremos la elaboración de un nuevo Reglamento de los Servicios del Ciclo Integral del Agua de Uso Urbano que reconozca explícitamente el derecho humano al agua, la defensa de la titularidad pública del recurso y su administración y control, y superar la actual obsolescencia técnica del actual reglamento de suministros. Mientras eso se produce, el Gobierno andaluz debe regular mediante decreto el Suministro Mínimo Vital de, al menos, 100 litros por persona y día, que evite el desahucio hídrico de las personas y sectores vulnerables, así como la prohibición de realizar cortes de suministro.

- Elaboraremos un estudio sobre las consecuencias económicas, sociales y medioambientales de la escasez hídrica en Andalucía.

- Exigiremos mayor inversión para la investigación y desarrollo en tecnologías de ahorro y reutilización de agua en diversos sectores, especialmente en procesos industriales.

- Promoveremos un Pacto Andaluz de Corresponsabilidad del Turismo con la Situación de Sequía entre patronal, sindicatos, Gobierno andaluz y organizaciones de personas consumidoras, que incluyan compromisos sobre la adopción de medidas concretas en el sector. Entre otros: objetivos de consumo similares a la población, retirada de los tapones de las bañeras de las habitaciones, uso de sistemas avanzados tecnológicamente en espacios como lavanderías y cocinas, instalación de sistemas para el tratamiento y posterior reutilización de aguas pluviales y grises, sustitución de bañeras, contadores individualizados por habitación, medidas de información sobre consumos, reconversión de piscinas con agua salada, implementación de sistemas de monitoreo del uso de agua con transparencia y publicidad de los datos, etcétera.

Asimismo, reivindicaremos incentivos a la adopción de estas medidas y campañas de sensibilización para turistas sobre la importancia del ahorro de agua.

- Propondremos al Gobierno andaluz la implementación de un Programa para la Rehabilitación Hídrica de Edificios e Infraestructuras, tanto públicas como privadas, con recursos suficientes y con la propuesta de que los ayuntamientos impulsen



normativas municipales y supramunicipales que, con una línea de ayudas asociada, obligue a planificar y rehabilitar los edificios con sistemas de energías renovables, reutilización de aguas grises, sistemas de aprovechamiento de las aguas pluviales, etcétera. Además, demandaremos que, con cada proyecto de urbanizaciones que conlleve oferta de espacios recreativos como campos de golf, piscinas o jardines, se garantice un informe técnico independiente sobre la viabilidad de los recursos hídricos de la zona donde se proyecta construir.

Este programa debe incluir la investigación y diagnóstico de fugas en las infraestructuras de suministro para conocer las pérdidas reales priorizando su rehabilitación, ya que debido a su antigüedad, hacen que Andalucía sea la comunidad con mayores pérdidas totales en la red de suministro.

- Exigiremos la ejecución de las infraestructuras de depuración de agua pendientes en Andalucía, así como la disposición finalista del canon del agua para la mejora de las infraestructuras hidráulicas.

- Intensificaremos nuestra participación en la Mesa Social del Agua en Andalucía con el objetivo de reforzar su posicionamiento como referente en nuestra comunidad en materia de agua.

- Reclamaremos el funcionamiento eficaz y eficiente del Consejo Andaluz del Agua, así como de los órganos de participación que tengan competencias sobre la materia.

Transición Digital:

- Impulsaremos el establecimiento de criterios en materia de negociación colectiva que garanticen un uso adecuado de la inteligencia artificial y desarrollen el deber de información periódica a la representación de las trabajadoras y los trabajadores realizando un seguimiento anual de su evolución.

Por ello, hay que trasladar a los convenios cláusulas sobre la información y participación en la aplicación de algoritmos. La transparencia es fundamental para poder auditar los criterios que van a determinar las condiciones de trabajo, los salarios, los ascensos y los despidos.



- Programaremos actuaciones periódicas para la actualización del activo sindical sobre novedades en materia de digitalización, de modo que desarrollaremos políticas y planes formativos que den respuesta a la necesidad de estar permanentemente actualizados ante los cambios que se van produciendo.

- Exigiremos en las empresas el deber de información y consulta desde los inicios del proceso de transformación digital, prestando especial atención a sus potenciales impactos sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

- Potenciaremos la creación de un comité paritario para el seguimiento y evaluación de la transformación digital en las empresas.

- Estaremos especialmente vigilante ante los sesgos y discriminaciones que se puedan producir en la incorporación de la inteligencia artificial en las empresas.

- Diseñaremos una estrategia compartida para intervenir en la inteligencia artificial desde el ámbito sindical.

- Plantearemos conjuntamente con la federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. de Andalucía, la creación de la figura de la “Persona Asesora Bancaria del Mayor” en las entidades bancarias para la atención personalizada y formación digital de las personas que lo requieran, al igual que la conformación de acuerdos reales y efectivos, cuyo seguimiento y evaluación se realice con participación sindical, en las entidades bancarias para resolver los problemas de los mayores.

Transición Demográfica:

- Impulsaremos actuaciones y políticas que enfrenten el edadismo en la sociedad y en los centros de trabajo referido a los estereotipos (cómo pensamos), los prejuicios (cómo nos sentimos), y la discriminación (cómo actuamos) hacia las personas en función de su edad.

- Exigiremos la participación en la Primera Estrategia de Desarrollo Rural de Andalucía Horizonte 2030 para integrar una perspectiva económica, social y medioambiental a las políticas empleadas en el medio rural.

- Defenderemos las políticas dirigidas a conformar una sociedad intercultural



basada en el respeto de los derechos humanos, que fomenten la diversidad cultural y la convivencia como signo de identidad y como estrategia para el desarrollo socioeconómico actual y futuro de Andalucía.

- Defenderemos la puesta en marcha de políticas de inclusión social para las personas extranjeras, incluidas las que están en situación de irregularidad administrativa u otras situaciones vulnerables, facilitando, en condiciones de igualdad, el acceso a las necesidades básicas como la vivienda, los servicios y prestaciones sociales, la educación, sanidad, el derecho al empadronamiento, o a ser y estar documentados, entre otras.

- Exigiremos a las administraciones políticas de inclusión laboral y de lucha contra la explotación de las personas extranjeras; así como contra la explotación laboral y las mafias.

- Incorporaremos en CCOO políticas para la inclusión de las personas extranjeras a través de la incorporación en las listas de las elecciones sindicales y en todos los niveles de los órganos de dirección, al menos en proporción a la afiliación. Se incorporarán a la práctica diaria sindical las problemáticas y necesidades de las personas extranjeras, especialmente en la negociación colectiva.

- Desarrollaremos un Plan de Formación entre las personas que realizan el asesoramiento sindical para poder realizar una atención especializada a las personas extranjeras en materia de extranjería como factor de igualdad y fomento de la afiliación.

- Exigiremos que las Entidades Locales hagan efectiva la obligación de empadronar a todas las personas inmigrantes, ya que es un paso previo a la normalización de su situación.

Objetivo 4. Reforzar y concienciar: de lo individual a lo colectivo

CCOO de Andalucía es la mayor organización social de Andalucía, con mayor base afiliativa, capacidad de intervención y defensa, y por tanto de incidencia en el ámbito político, laboral, social y económico, lo que lleva aparejado un compromiso y responsabilidad muy importante: trabajar lo prioritario, lo más básico y a la vez más crucial para una sociedad; esto es, concienciar de la importancia de lo común, de lo colectivo.



Sin esos preceptos resulta imposible avanzar en una sociedad, y ese cambio debe empezar por lo individual, reforzando nuestro espíritu crítico, nuestros comportamientos individuales, hábitos de consumo, implicación en la vida comunitaria, compromiso social, etcétera., como paso imprescindible para transformar lo colectivo. Por todo ello debe existir una línea de trabajo decidida en esta organización de cara a materializar este precepto, tanto en el activo sindical, como en su traslación al entorno en el que trabajamos y en el que vivimos.

Igualmente, la participación institucional adquiere cada vez más importancia para la actividad sindical, ya que supone la capacidad de tener información permanentemente, de incidir y condicionar las políticas en todos los ámbitos y, en consecuencia, de poder mejorar las condiciones, no solo laborales, sino de vida de la población trabajadora y del conjunto de la ciudadanía.

Igualmente, constatamos nuestra capacidad de cierta cohesión y vertebración de la sociedad andaluza desde la relación con otras organizaciones sociales, movimientos, plataformas y por supuesto grupos políticos, la hemos observado a través de la Plataforma Andaluza por la Mayoría Social, que debe sufrir un impulso en el próximo periodo, tanto en actividad como en visibilidad pública y en extensión a diferentes ámbitos, sobre todo provinciales.

Muy especialmente situamos la relación con la UGT Andalucía, con la que tenemos que seguir manteniendo un marco sólido y estable de unidad de acción, ya que es patrimonio de las personas trabajadoras, no de sus organizaciones. Debemos evitar las posibles injerencias o interferencias que puedan venir de las lógicas luchas sindicales que se den en el ámbito de la empresa y que debemos superar para situar posiciones comunes en muchos campos de la actividad sindical, ya que con ello disponemos de una herramienta de incalculable valor para garantizar las mejores condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de la población andaluza.

CCOO de Andalucía ha tenido históricamente una importante actividad en materia de cooperación al desarrollo centrada, principalmente, en la cooperación sindical, para reforzar a las organizaciones sindicales de clase y confederales de los países menos desarrollados. Durante los últimos años el desarrollo de proyectos concretos se ha reducido por las drásticas reducciones de la financiación de las políticas de cooperación de los gobiernos de Andalucía que, además, han suprimido la cooperación para el refuerzo de organizaciones sindicales.



En CC.OO. de Andalucía, la herramienta para llevar a cabo los proyectos de cooperación ha sido la Fundación que, en este último periodo, se ha configurado como la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo, aglutinando las actividades de todas las anteriores.

Para nuestra organización sigue siendo estratégico mantener una política de cooperación que en la actual situación se debe priorizar con organizaciones sindicales del Magreb y del África Subsahariana, pero abriéndose a la colaboración con otras organizaciones sociales con las que se puedan compartir intereses de clase, sociales y económicos. Tampoco se puede descartar la cooperación con los países del Centro y América latina.

Sin embargo, para el sindicato es estratégico explorar nuevas vías de cooperación y colaboración, sobrepasando los proyectos de cooperación al desarrollo en materias concretas de interés sindical, como la defensa de la inmigración con derechos y la protección de las personas inmigrantes o el desarrollo económico de Andalucía y los países africanos. Entendemos que el desarrollo de Andalucía está unido al de los países ribereños del Mediterráneo y del Atlántico medio, especialmente los que conforman las fronteras del sur, porque tenemos retos comunes que gestionar como los recursos humanos, los naturales, o los efectos del cambio climático que tendrán una incidencia especial en este área geográfica, y porque hay que defender un mundo más igualitario a través de la mejora social y económica a ambos lados del mar.

Igualmente, para el próximo periodo debemos incentivar la colaboración con organizaciones sindicales hermanas por su cercanía territorial para la puesta en marcha de acciones específicas y encuentros para el análisis y estudio a la hora de afrontar las diferentes problemáticas laborales.

Debido a que en este nuevo período hemos asumido la presidencia del Comité Sindical Interregional (CSIR) Andalucía-Algarve, será fundamental ser actores principales con el objetivo de representar a este comité en los estamentos europeos, sobre todo para avanzar en las demandas de los trabajadores y trabajadoras de ambos lados de la frontera, aprovechando también las buenas relaciones que mantenemos con la CGT de Portugal en la región de Algarve.

Asimismo, el CSIR del Sur entre España y Gibraltar debe revitalizarse con el fin



de seguir siendo un instrumento fundamental para abordar todos los aspectos laborales que inciden en la vida de los trabajadores y las trabajadoras que cada día se desplaza entre España y Gibraltar para desarrollar su actividad laboral. Además, es un instrumento que está llamado a jugar un importante papel en el nuevo marco de relaciones que surja tras el Brexit y en el que los derechos de la clase trabajadora deben ser firmemente defendidos desde el CSIR del Sur.

Propuestas:

- Mejoraremos nuestra coordinación y eficiencia con UGT Andalucía con objeto de reforzar la unidad de acción y hacer frente común en defensa de las reivindicaciones del mundo del trabajo.
- Mantendremos actualizado nuestro mapa de participación institucional, mejorando nuestra coordinación en los diversos órganos y prestando especial atención a aquellos relacionados con el medioambiente, los Consejos Sociales de las Universidades, el Observatorio de Lucha contra el Fraude y los relacionados con las políticas sociales.
- Realizaremos un trabajo constante de exigencia a los grupos políticos para ser actores claves y poder expresar nuestra opinión y postura en sede parlamentaria sobre todo proyecto normativo que sea debatido con el objetivo de incidir y difundir a la sociedad nuestra posición.
- Reforzaremos el trabajo en el Consejo Económico y Social de Andalucía, exigiendo el incremento de sus labores y competencias, mejorando la coordinación con el resto de consejos de otros ámbitos y realizando una difusión continua del trabajo que realizamos en este órgano.
- Exigiremos la culminación del desarrollo de la Ley de Participación Institucional en Andalucía, realizando análisis de sus potencialidades y trasladándolas al conjunto del activo.
- Impulsaremos una campaña sobre consumo responsable y sostenible entre nuestra afiliación, con vertiente para difundir a la sociedad.
- Promoveremos convenios con diversas organizaciones y asociaciones para impulsar actividades conjuntas en defensa de intereses y derechos colectivos.



- Impulsaremos nuestra participación y el trabajo con la Plataforma por la Mayoría Social de forma que se avance en temas para la defensa de la educación, la sanidad, la crisis hídrica en Andalucía, la inmigración, la movilidad sostenible, etcétera. Asimismo, seguiremos reforzando el trabajo con el resto de plataformas y sociedad civil organizada.

- Promoveremos un desarrollo provincial de la Plataforma por la Mayoría Social de forma que se profundicen y trabajen los temas de ámbito provincial y local con objeto de realizar un tratamiento de su problemática diferencial.

- Defenderemos que el Gobierno andaluz considere la cooperación como una política estratégica para liderar desde Andalucía la mejora social y la economía de los países ribereños del sur y de la propia Andalucía. En este sentido exigiremos un Plan de Cooperación al Desarrollo para luchar contra la pobreza y para fomentar el desarrollo económico y social que se enmarque en el reforzamiento de la democracia social de derecho, potenciando a las organizaciones de la sociedad civil en general y a las organizaciones sindicales en particular. Se debe dirigir, de forma prioritaria, a los países africanos del norte y del centro de África, sin olvidar a países de centro y sur de América.

- Mantendremos nuestra participación en los órganos de la Coordinadora Andaluza de ONG (CAONGD).

- Impulsaremos acciones para recuperar las relaciones con organizaciones sindicales de los países del norte y centro de África, sin cerrar la posibilidad de ampliar estas actuaciones a organizaciones sociales de mujeres, de desarrollo rural o de otro tipo, buscando establecer propuestas, reivindicaciones y actuaciones conjuntas en materias de interés para el sindicato y para la clase trabajadora.

- Desarrollaremos actividades de colaboración con las organizaciones sindicales hermanas, comenzando por la CGIL italiana, con la que recientemente hemos firmado un acuerdo con la región de Campaña.

- Reforzaremos nuestro trabajo en el Comité Sindical Interregional (CSIR) Andalucía-Algarve con el compromiso de intensificar las acciones en cuanto a la problemática laboral interfronteriza, u otras cuestiones esenciales como la movilidad, la Negociación Colectiva o el Diálogo Social interregional.



- Impulsaremos los análisis y trabajos en el marco del CSIR Sur para abordar los problemas comunes, pero concretos, que implica la movilidad transfronteriza, velar por el derecho a la movilidad, luchar contra el dumping económico y social, y vigilar y mantener los derechos de las personas trabajadoras transfronterizas, monitorizando en todo momento el proceso negociador entre la Unión Europea y Reino Unido sobre las relaciones de Gibraltar con la UE tras el Brexit.

- En este sentido tenemos que poner en valor las buenas relaciones que mantenemos con la CGT de Portugal en la región de Algarve y la puesta en marcha de acciones y actividades conjuntas previstas en materia de difusión, encuentros y campañas sectoriales conjuntas.

- Realizaremos una campaña de solidaridad con Cuba a través de la reciente apertura de relaciones con los compañeros y compañeras de la CTC del país.

- Realizaremos acciones de solidaridad y apoyo al pueblo saharaui, manteniendo activo nuestro apoyo a la medida de un referéndum justo, libre y con transparencia.

BLOQUE II. AVANZAR EN IGUALDAD, COHESIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL

Avanzar hacia una sociedad igualitaria que supere todos los retos de la sociedad capitalista y desigual supone reforzar los servicios públicos, avanzar en las políticas de igualdad de oportunidades, y el desarrollo de un potente sector de servicios sociales que desarrolle el cuarto pilar del Estado del Bienestar sin el que la cohesión social y territorial no podrá ser una realidad.

En este sentido llamamos la atención sobre los ataques reiterados que sufren los servicios públicos con externalizaciones, privatizaciones, derivaciones a la privada y recortes que suponen su deterioro; pero también, como estrategia últimamente intensificada y depurada hasta máximos extremos, mediante el impulso de la colaboración público-privada. Y todo ello porque desde la concepción de la colaboración pública-privada, concepción esta bajo la que se esconde el “todo vale” para hacer retroceder los compromisos públicos, justificados en la necesidad de que el sector privado también invierta y siga teniendo participación e implicación en el desarrollo de actividades.



Desde el sindicato se debe profundizar en ese concepto como forma de enfrentar el deterioro de lo público.

De hecho, en Andalucía, según vienen reflejando todas las encuestas en los últimos años, tras la falta de empleo, la población andaluza sitúa a la sanidad pública en el centro de sus preocupaciones.

Esto se debe a que a pesar de las enseñanzas que nos dejó la pandemia de la COVID-19, los constantes recortes en la sanidad pública sufridos entre 2010 y 2020 (más de 20.000 millones de euros), no se han recuperado en el presupuesto. Además, seguimos con un aumento de las privatizaciones que debilita al sistema público y es sangrante el aumento desmesurado de las listas de espera y el deterioro cada vez más acusado de la Atención Primaria donde se han instalado listas de espera de hasta 30 días. A ello se une el cierre de consultas y servicios de urgencia, la falta de profesionales y los recortes de plantilla o la privatización de la atención a personas con trastorno mental grave en salud mental, atentando contra el núcleo principal de la fundación FAISEM, olvidando las principales enseñanzas de la pandemia. Y estas son solo algunas de las cuestiones más acuciantes que hacen que asistamos a un proceso de deterioro acelerado de la sanidad pública con elementos que amenazan al desmantelamiento del sistema, por lo que es lógico que la población andaluza perciba como un problema relevante el deterioro de la sanidad y que se movilice por ello.

Igualmente, la educación atraviesa un momento decisivo en Andalucía, ya que aunque se han dado algunos pasos gracias a nuestra reivindicación y presión constante (acuerdo de equiparación salarial del personal docente, integración de las monitoras escolares, etcétera), el sistema educativo sufre un deterioro constante debido fundamentalmente a la nefasta gestión practicada por el Gobierno andaluz, con incrementos de privatización de los servicios socioeducativos en la Formación Profesional y en la universidad, con una alarmante falta de inversión pública, supresión de plazas y unidades en la escuela pública, unas insuficientes plantillas de docentes y de personal complementario y de administración, y una nula voluntad negociadora con la comunidad educativa. Sin duda esto forma parte de la hoja de ruta del Gobierno andaluz que persigue implantar un modelo educativo basado en criterios economicistas y, por tanto, orientados a la desigualdad y al debilitamiento de los servicios públicos.



Una situación que resulta muy preocupante, sin duda por el impacto actual que tiene en sus personas trabajadoras, en las y los menores y en sus familias; pero, sobre todo, por las consecuencias que pueda tener en las generaciones futuras y en la configuración del modelo de sociedad próximo, porque la educación es el ascensor social necesario y la garantía de igualdad de oportunidades que tiene la mayoría social de Andalucía.

En cuanto a los servicios sociales están distribuidos por el territorio para dar cobertura a toda la población en sus necesidades personales básicas, que se desarrollan principalmente a través de prestaciones técnicas o de servicios; es decir, de servicios públicos que garanticen derechos universales.

En el momento actual, en Andalucía hay un importante deterioro de estos servicios públicos, que repercute directamente en la ciudadanía, con grandes listas de espera, sin capacidad para atender en tiempo a las personas, con falta de plazas en los servicios y con déficit crónico de personal para atender las diferentes tareas. En el caso del Sistema de Dependencia a 30 de junio de 2024 el tiempo medio para resolver una solicitud de dependencia era de 603 días.

Y todo esto en un momento de cambio del sistema servicios sociales desde las residencias de mayores al sistema de protección de niñas, niños y adolescentes en riesgo o en situación de desamparo, que tienen que aplicar un modelo acorde con las nuevas tendencias de las políticas de la UE, las cuales establecen como prioridad la desinstitucionalización y la transformación en una atención más personalizada basada en los servicios de proximidad y con un mayor respeto a las preferencias personales. A esto añadimos las modificaciones que, en aras de la simplificación administrativa, ha impuesto el Gobierno andaluz en el sistema de gestión administrativa para el reconocimiento del grado de dependencia y la prestación resultante, que está originando mayores dificultades y retrasos tanto a las personas usuarias como al personal trabajador que gestiona dicho reconocimiento.

Igualmente, la labor diaria de todos estos servicios públicos no sería posible sin el denominado sector público instrumental que, si bien ha sido históricamente una opción ideológica de configuración que han adoptado los diversos gobiernos andaluces, realizan una labor esencial y cuya problemática cada vez es más acuciante, principalmente por los intentos del Gobierno andaluz actual de dismantlar esa estructura para pasarla al negocio privado y así adelgazar el sector



público andaluz. En este sentido, ya hemos sufrido diversos ataques, como fue el caso de la decisión de desprenderse de las Residencias de Tiempo Libre, el ruido de fondo permanente que recae sobre CETURSA o VEIASA, o la insuficiencia de personal y desmantelamiento constante que realizan con la RTVA. Igualmente, se sigue perpetuando la privatización de servicios esenciales como el 112, 061 o GREA, personal de comedores escolares, etcétera, cuando ya existen los instrumentos (agencias) para su incorporación al ámbito de lo público.

Por todo ello, en el próximo periodo su defensa y avanzar en la configuración y resolución de su problemática será una cuestión central del sindicato.

Otro de los grandes problemas que golpea cada vez con mayor intensidad a la sociedad andaluza, y en especial a las personas trabajadoras, a jóvenes y mujeres es la vulneración del derecho humano a tener una vivienda digna y adecuada.

A pesar de disponer por primera vez en la historia de nuestro país de una Ley por el Derecho a la Vivienda con herramientas importantes para aumentar la oferta a precios asequibles, evitar que se den situaciones de tensión en el mercado del alquiler y apoyar a jóvenes y colectivos vulnerables en el acceso a la vivienda, vemos como esta no ha conseguido desplegar toda su efectividad en Andalucía, especialmente por la negativa del Gobierno andaluz a aplicarla.

Sin duda, la crisis habitacional que padece una mayoría social en Andalucía, y especialmente algunas de sus provincias, no es suficientemente grave para el Gobierno andaluz, porque no solo se desmarca de la Ley Estatal de Vivienda, sino que delega la responsabilidad de declarar zonas tensionadas y la regulación de las viviendas turísticas (VUT) a los ayuntamientos, poniendo de manifiesto su incapacidad en una cuestión de emergencia social y su servilismo con el sector financiero, las grandes inmobiliarias y los fondos buitres, que pretenden ser quienes condicionen las políticas de vivienda en nuestra comunidad. En definitiva, el coste del acceso a la vivienda, debido a la falta de esta a precio asequible, ya sea en alquiler o para compra requiere ser un foco de acción prioritario para el sindicato en el próximo periodo.

Junto a ello, las políticas de lucha contra la pobreza son absolutamente necesarias en nuestra comunidad ya que tenemos el nefasto récord de ser la comunidad autónoma con mayor tasa de riesgo de pobreza y exclusión social (37,5%), solo por



debajo de Ceuta y muy por encima de la media nacional (26,5%). A esto hay que añadirle que casi el 28,5% de los hogares españoles tienen dificultad para llegar a final de mes.

Y esta pobreza sin duda está concentrada en ciertos colectivos que requieren una especial atención, entre ellos los menores ya que la tasa de pobreza infantil en Andalucía llega al 46,8%, la más alta de todo el territorio nacional.

Desde CCOO de Andalucía, más allá de denunciar los déficits históricos de nuestra comunidad, hemos propuesto innumerables medidas para reducir esos niveles de pobreza y poner en marcha medidas realmente eficaces, pero existe una voluntad expresa por parte de los diferentes gobiernos de asumirlo como un mal residual, miles de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, para no poner en marcha medidas estructurales y necesarias. Prueba de ello han sido las actuaciones que se han desarrollado en Andalucía con respecto a la Renta Mínima Garantizada de Andalucía (REMISA), dejándola como una prestación residual al hacerla incompatible con el Ingreso Mínimo Vital (IMV) y la Ayuda a la Infancia, reduciendo de forma drástica el número de posibles personas beneficiarias e impidiendo a las familias con menores acceder a las ayudas.

En este sentido, cabe reseñar que la situación de las personas mayores de 65 años ha mejorado sensiblemente desde el acuerdo de revalorización de las pensiones; si bien deben de seguir acometiéndose mejoras en su calidad de vida.

Por último, la igualdad, además de un derecho fundamental, es una condición necesaria para lograr el crecimiento económico y la cohesión social en Andalucía. Es cierto que venimos de un periodo muy difícil, con un resurgimiento del discurso retrógrado machista, xenófobo y Lgtbifóbico, alimentado especialmente por la derecha y extrema derecha, cuyos discursos y políticas, entre ellos negar la violencia machista, cuestionar el aborto, minimizar las políticas de igualdad, o utilizar el día reivindicativo del Orgullo como una mera fecha de lucro económico y empresarial, etcétera, son una amenaza directa a los derechos conquistados por las mujeres y por el colectivo LGTBI+, durante décadas de lucha.

En Andalucía el Gobierno andaluz es ejemplo de esto, no cumpliendo con sus compromisos como el de permitir la participación del mundo del trabajo en el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, indispensable para asegurar que



las políticas de igualdad sean verdaderamente representativas y respondan a las necesidades de todas las mujeres en nuestra comunidad; no eliminando el teléfono de violencia intrafamiliar que invisibiliza la violencia de género; o limitándose a realizar celebraciones cosméticas sin contenido ninguno para reivindicar los derechos y denunciar las peticiones del colectivo LGTBI+.

Por tanto, en el próximo periodo tendremos que enfrentar todas estas cuestiones basándonos en los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Garantizar el futuro y la calidad de la sanidad pública andaluza

La falta de una suficiente financiación por parte del actual Gobierno andaluz sitúa a Andalucía a la cola del gasto sanitario por habitante en el país con 1.533 € por habitante, frente a la media nacional que es 1.769 € por habitante, y muy alejado de comunidades como Euskadi con 2.142 € por habitante. Esto hace que la sanidad andaluza no cumpla con los estándares de calidad y cobertura poblacional que serían deseables para asegurar la garantía del derecho constitucional a la protección de la salud.

Además, nos encontramos con una falta de profesionales, especialmente marcado en el personal médico, motivado por jubilaciones, por malas previsiones, o por deterioro de las condiciones laborales que no ayuda a que la estabilización de las y los profesionales en nuestro sistema sanitario, y por los recortes efectuados.

Desgraciadamente, viene siendo tónica habitual en el Servicio Andaluz de Salud la situación de maltrato hacia las y los profesionales, tanto en sus condiciones laborales como en sus retribuciones, que ven cómo progresivamente van empeorando.

Propuestas:

- Defenderemos el modelo sanitario público frente a las constantes externalizaciones, bien sean por privatizaciones o por conciertos.
- Demandaremos un aumento de la financiación para que el sistema sanitario público se dote de las infraestructuras y equipamientos necesarios y de personal suficiente para atender las necesidades de la población andaluza.



- Exigiremos un presupuesto de urgencia que permita a la sanidad recuperarse de los graves recortes sufridos.
- Exigiremos el cumplimiento de todos los acuerdos firmados entre la administración y los agentes sociales, especialmente el Pacto por la Atención Primaria, así como nuevos acuerdos para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de los y las trabajadoras del sistema sanitario público y en la calidad del servicio público andaluz de salud.
- Exigiremos un plan para afianzar dentro del sistema sanitario público de Andalucía al personal en formación especializada en Ciencias de la Salud tras finalizar su periodo formativo.
- Exigiremos la recuperación de los miles de contratos eventuales perdidos desde 2020.
- Exigiremos el acceso transparente y equitativo al empleo público en todas las categorías profesionales del sistema sanitario público de Andalucía.

Objetivo 2. La educación como herramienta de transformación y progreso igualitario

Andalucía arrastra una situación histórica de desventaja en los diversos indicadores socioeducativos que, si bien no ha tenido factores de compensación, debido a los últimos años de gestión del gobierno del PP ha retrocedido en parámetros esenciales como la inversión por alumnado en todos los niveles educativos o las ratios alumnado/unidad, muy alejadas de las medias estatales. En esa situación, es imposible aproximar nuestros resultados educativos a los promedios españoles.

Es indudable que el cambio de paradigma iniciado hace décadas en la educación se está materializando en la actualidad con un peligro real de desmantelamiento de la educación en Andalucía. La privatización feroz y mercantilización acelerada que se está dando especialmente en algunas etapas educativas deteriora profundamente el sistema público, considerándose de facto en algunas etapas como un bien de mercado.

Si en anteriores procesos hablábamos del binomio pública-concertada, la realidad



actual es que nos enfrentamos a un binomio pública-privada, impulsado por el Gobierno andaluz desde que gobierna el PP en nuestra comunidad autónoma. Esto se palpa especialmente en la proliferación de las universidades privadas (pasando de 1 a 7 desde que gobierna), en el impulso de la FP privada, evitando la creación de plazas públicas, y en las retenciones para el incremento de plazas públicas en la educación de 0 a 3 años, incluso renunciando a fondos destinados a ello.

CCOO de Andalucía lleva años denunciando la continua renuncia del Gobierno andaluz a la extensión de los centros públicos de FP y a la creación de nuevas especialidades acordes con las demandas del mercado de trabajo, no atendiendo miles de solicitudes que han tenido que refugiarse en una oferta privada, entendida como un nuevo mercado de especulación en el que han llegado a participar fondos de inversión con intereses particulares. Por todo ello desde el sindicato no podemos permitir que la formación de trabajadoras y trabajadores quede en manos de empresas cuya vocación principal no es la formativa y educativa.

Igualmente se está aprovechando el descenso de alumnado en determinadas edades para la reducción de unidades educativas, en lugar de utilizarlo como una oportunidad de mejorar las condiciones de nuestros centros, disminuyendo las ratios y mejorando la calidad de la educación andaluza, secularmente peores que los promedios estatales.

En el caso de la FP, a raíz de la publicación de la Ley Orgánica 3/2022 que reordena e integra la Formación Profesional, se le ha dado prioridad a la Formación Dual. En este sentido desde CCOO de Andalucía tendremos que hacer un trabajo en las empresas, incidir en los centros de trabajo que van a recepcionar y asumir al alumnado en prácticas para que aprendan, cuestión particularmente difícil con un tejido productivo que en Andalucía es en su práctica totalidad de pymes y micropymes.

Igualmente, las administraciones educativas deben jugar un papel importante en la construcción social porque son quienes articulan en las sociedades democráticas los límites, los derechos de todos aquellos y aquellas que en el futuro constituirán y construirán la sociedad. Por eso, desde el sindicato debemos enfrentar estas dinámicas, producto y reflejo de esa tendencia sectaria que simplifica y reduce la historia, la cultura, las costumbres, la ideología y las creencias con la intención de imponerlas.



Propuestas:

- Exigiremos que de forma inmediata se iguale la inversión por alumna/o con la media estatal en todos los niveles educativos, incrementando el PIB hasta el 7% a medio plazo.
- Demandaremos la reducción del número de alumnado por aula de forma inmediata, aprovechando el descenso de natalidad para que se sitúe al menos en los promedios estatales.
- Exigiremos el incremento de unidades y especialidades de Formación Profesional para atender la demanda de puestos escolares existentes dotándolas de los medios humanos y materiales necesarios.
- Realizaremos informes, estudios y análisis de seguimiento sobre la evolución de la educación pública reivindicando el papel de lo público especialmente en el Ciclo Infantil, FP y universidad.
- Reclamaremos la modificación de toda la normativa actual que interviene en el mantenimiento de unidades y en la gratuidad real de la enseñanza.
- Seguiremos exigiendo la creación de plazas públicas en la etapa de 0 a 3 años como primer escalón de la educación, además de como elemento que permite la conciliación a las personas trabajadoras.
- Demandaremos un Plan Urgente de Inversión en Infraestructuras Educativas que resuelva las condiciones pésimas en las que se encuentran numerosos centros educativos de la comunidad y termine de eliminar el amianto que todavía no se ha retirado de los centros educativos.
- Reclamaremos que la Ley Universitaria para Andalucía (LUPA) culmine su tramitación en los términos en los que se negoció en el ámbito del Diálogo Social como garantía de equilibrio del sistema, así como la conformación de un nuevo modelo de financiación que garantice la suficiencia y la calidad del sistema universitario público andaluz.
- Demandaremos medidas que frenen de manera decidida el abandono y el



fracaso escolar y la atención al alumnado con capacidades diferentes, aplicando las medidas individualizadas de atención y medidas extraordinarias de escolarización previstas en la ley.

- Reclamaremos la necesidad de atender la salud mental de las y los menores desde las edades tempranas, eliminando los abusos, discriminaciones y casos de bullying que se dan en el ámbito escolar.
- Exigiremos el incremento decidido de los programas específicos de ayudas y becas, especialmente para aquellas familias con menos recursos.
- Realizaremos campañas y un trabajo intenso de acción sindical para controlar y denunciar los abusos que se cometan en el alumnado proveniente de la FP Dual para que no se conviertan en mano de obra barata haciendo el trabajo estructural de la empresa.
- Realizaremos cuantas acciones de denuncia sean necesarias para exigir que el Gobierno andaluz mire la cultura, la historia y las costumbres andaluzas como un espacio común abierto donde cabemos todos y todas.
- Vigilaremos que la atención a personas dependientes y menores en centros socioeducativos se haga en condiciones de calidad y cumpliendo la normativa laboral y de subrogación de empresas.

Objetivo 3. Por la defensa de un sector público andaluz digno, robusto y suficiente

En Andalucía tenemos un elemento configurador propio del sector público andaluz que es el gran número de entidades, 197, que conforman el sector público instrumental; solo por debajo de Cataluña. Estas entidades realizan funciones primordiales en la prestación de servicios públicos que afectan a temas tan sensibles como la sanidad, la extinción y control de fuegos, la gestión del medio ambiente, la atención a la dependencia, la vivienda, la gestión de espacios naturales, de los servicios complementarios en educación, o en materia de empleo, entre otros. Y es cierto que han sido muchos los cambios que se han desarrollado en el sector público instrumental en Andalucía desde que se realizaron las transferencias plenas a nuestra comunidad, pero su problemática, en la mayoría de las cuestiones común,



nunca se ha visto resuelta.

Es claro el ninguneo constante que el Gobierno andaluz infringe a la Negociación Colectiva y a la resolución de conflictos manteniendo limitaciones injustas en los presupuestos, socavando la capacidad de mejora de sus personas trabajadoras y precarizando y manteniendo desequilibrios y discriminaciones injustas entre ellos.

A esto le sumamos que el Gobierno andaluz, en lugar de avanzar en la gestión pública de los servicios anexos, complementarios y esenciales a esas actividades, ha realizado una apuesta por privatizarlos, trasladando los recursos públicos a las empresas privadas cuyas consecuencias las pagan especialmente las usuarias y usuarios y las personas trabajadoras; algo que vemos en sectores tales como la limpieza, la seguridad, el mantenimiento, los catering y comedores escolares, el personal de atención complementaria en educación, dependencia o emergencias, entre otros.

Propuestas:

- Exigiremos una mayor financiación para garantizar una prestación de los servicios públicos en condiciones de calidad, dignas y adecuadas que permita reforzar e incrementar las plantillas, así como mejorar y modernizar los equipamientos e infraestructuras públicas.

- Exigiremos al Gobierno andaluz que elimine del presupuesto de la Junta de Andalucía la disposición que limita la masa salarial y no permite recuperar los derechos y revertir los recortes, recuperando el importe correspondiente a las pagas extras, el complemento de antigüedad, el derecho a la Negociación Colectiva en los distintos ámbitos, etcétera.

- Demandaremos que se garantice un sistema ágil de las sustituciones y bajas del personal que desempeña su labor en los servicios públicos.

- Demandaremos la recuperación de los recortes que sufrieron las empleadas y los empleados públicos (recuperación de las pagas extras, recuperación íntegra de las ayudas de acción social, entre otros).

- Defenderemos la gestión pública y directa de los servicios públicos de forma



que la Administración despliegue planes para la reversión a lo público de aquellos que actualmente están privatizados o bien operan bajo fórmulas de gestión mixta, siempre garantizando el mantenimiento del empleo.

- Profundizaremos en el concepto con el conjunto de las organizaciones, para armar una propuesta de límites de figuras y sectores en materia de colaboración pública-privada.

- Exigiremos la vigilancia del cumplimiento de pliegos en las contratas y licitaciones públicas para garantizar que se cumpla la Ley de Contratos del Sector Público y garantizar así la aplicación del convenio del sector a las personas trabajadoras, impidiendo la participación de aquellas empresas que han sido sancionadas por la autoridad laboral por incumplimientos laborales.

- Propondremos mecanismos para detectar y prohibir las ofertas temerarias y a la baja, así como aquellos mecanismos que obliguen a una mayor responsabilidad y transparencia del Gobierno andaluz para que no siga permitiendo la precarización del empleo en el sector público.

Objetivo 4. Por un urgente y prioritario desarrollo de los servicios sociales

Los servicios sociales más importantes por el volumen de personas atendidas y por su distribución geográfica son los servicios sociales comunitarios, puerta de entrada al sistema de servicios sociales que en 2022 atendieron a más de 1,1 millones de personas.

El segundo es el sistema de autonomía personal y atención a la dependencia que da cobertura a unas 286.266 personas (junio 2024); aunque no se pueden olvidar el resto de los servicios especializados entre los que caben destacar los centros de atención a menores, los de valoración de la discapacidad, o los centros de participación activa, esenciales para el envejecimiento activo. Todos ellos como derechos básicos en un estado social de derecho.

El otro factor que hay que tener en cuenta son los más de 121.000 empleos que generan y que supone el 3,6% de las afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía. Un sector, por lo tanto, con perspectivas de crecimiento, siempre que el modelo de desinstitucionalización suponga el incremento de servicios sociales público de



cercanía y no las prestaciones económicas a las familias para el cuidado y atención de las personas menores, mayores o dependientes.

Sin embargo, la situación actual de todos los servicios es muy preocupante, ya que sufren un deterioro constante y la mayoría acumula grandes listas de espera, no se cumplen los plazos máximos de resolución de las diferentes prestaciones, en algunos las demoras superan el año y medio, hay una falta de centros especializados (mayores, discapacidad, menores, personas sin hogar) debido a que no existe planificación ni financiación suficiente, a lo que se suma una falta endémica de recursos humanos que impide su buen funcionamiento, reduciéndose horarios, días de apertura, y con ello servicios a la ciudadanía.

Es importante reseñar que el desarrollo de los servicios sociales públicos es una competencia de la comunidad autónoma y es esencial para una sociedad más igualitaria y cohesionada; y, en definitiva, para mejorar la calidad de vida de las personas que viven en Andalucía. Por ello, deben ser una prioridad a desarrollar por el Gobierno andaluz.

Propuestas:

- Defenderemos la transformación del Sistema de Servicios Sociales para ampliar y conformar un sistema de derechos subjetivos garantizados que se configuren a través de un sistema público de gestión directa. Un sistema que actúe como factor de cohesión social y territorial. Esto implica la necesidad de proponer un plan de refuerzo de los recursos humanos de todo el sistema y un plan para incrementar la gestión directa que incluya la recuperación de los externalizados, así como la creación de nuevos centros y servicios. Para ello resulta imprescindible fijar un objetivo mínimo en los presupuestos del 2% del PIB que debiera ir incrementándose anualmente.

- Exigiremos la transformación de los centros de servicios sociales dirigidos a la atención de las personas menores, mayores, personas con discapacidad, personas sin hogar, personas en riesgo o situación de pobreza y exclusión, etcétera, en centros de atención profesional y de alta calidad configurados bajo un modelo de desinstitucionalización basado en las necesidades y preferencias de las personas beneficiarias; es decir, humanizar estos centros. Para ello será necesaria una modificación de la regulación dirigida a mejorar los perfiles profesionales y las ratios



de personal, así como las condiciones funcionales y materiales.

- Exigiremos políticas e impulsaremos diversas acciones que promuevan el envejecimiento activo y la importancia de hacer frente a la soledad no deseada mediante la generación de posibilidades de participación social.
- Seguiremos trabajando en el grupo de trabajo creado al efecto para impulsar, fijar y coordinar las actuaciones sindicales en defensa de los servicios sociales.

Objetivo 5. Resolver la crisis habitacional garantizando el despliegue de políticas de vivienda sociales

El precio de la vivienda en Andalucía ha subido desde 2015 un 160% en la vivienda nueva, y casi un 135% en la de 2ª mano. Son subidas muy por encima de la subida de los salarios, lo que ha provocado que, en la última década, tanto en la comunidad andaluza como a nivel estatal, la vivienda haya pasado a ser uno de los principales problemas de las familias trabajadoras.

Los factores que influyen en esta situación son varios y entre ellos podemos destacar: el incremento de vivienda en alquiler con fines turísticos que genera un fenómeno de especulación, sobre todo en las capitales de provincia; la subida de los tipos de interés y el encarecimiento de los préstamos hipotecarios; la falta de construcción de vivienda nueva, sobre todo protegida (Andalucía lleva más de 4 años sin calificar vivienda de protección social); la facilidad para descalificar las viviendas protegidas de VPO, que ayuda a la subida de general de precios; la reducción del stock de vivienda nueva, destacando la caída en Huelva (65%) y Málaga (46%), que se suma al desequilibrio territorial en la distribución de las viviendas vacías localizadas, principalmente, en las áreas rurales y en las provincias del interior.

Además, en Andalucía el Gobierno destaca por su política ausente en la materia, obviando una política de vivienda eficaz que dé cobertura al derecho a la vivienda recogido en la ley andaluza de 2010. En este sentido asistimos a años de insuficientes medidas de apoyo al acceso a la vivienda como son las ayudas al alquiler, que siguen sin ser estables. Asimismo, no hay una apuesta real por el incremento de vivienda social para alquiler o compra ya que la construcción de vivienda protegida está basada exclusivamente en las promociones impulsadas por el Estado. A esto le añadimos la intención del Gobierno andaluz de reformar la Ley de Vivienda Andaluza



actual, lo que requerirá especial atención del sindicato ya que el déficit de la política de vivienda afecta a las personas trabajadoras en dos sentidos: como ciudadanía que necesita una vivienda y por el impacto en las personas trabajadoras del sector de la construcción, ya que el grado de impulso en esta actividad es muy bajo.

Propuestas:

- Exigiremos al Gobierno de España la aplicación de la Ley por el Derecho a la Vivienda estatal en todo el territorio nacional, sobre todo en lo relativo a la declaración de zonas tensionadas, la limitación de precios y los abusos de las agencias inmobiliarias.

- Demandaremos una política de vivienda en Andalucía que fomente ciudades y pueblos en los que la población pueda permitirse vivir en cualquier zona. Una política que fomente núcleos urbanos amables y sostenibles para sus habitantes. Una política que tome medidas para la adaptación al cambio climático, abordando las transiciones necesarias en materia energética, de movilidad, medioambiental o digital.

- Exigiremos una configuración del derecho a la vivienda como un derecho subjetivo y garantizado, estableciendo medidas para garantizarlo, lo que significa que se deberán establecer ayudas y prestaciones garantizadas para el acceso a la vivienda de manera que suponga para las personas un esfuerzo máximo del 25% de los ingresos para el alquiler, o del 33% para la compra. Un modelo que establezca un catálogo de prestaciones en función de las necesidades económicas de las unidades familiares o de personas trabajadoras que se desplazan, incluyendo las diferentes modalidades de acceso a la vivienda, así como alojamientos temporales y/o transitorios.

- Reclamaremos un modelo que establezca como objetivo a medio plazo conformar un parque público de vivienda del 20% del total del parque de vivienda en Andalucía, para lo que se deberá destinar anualmente en los presupuestos de la Junta de Andalucía el 1% del PIB. Para mantener ese parque público exigimos la imposibilidad de descalificar las viviendas protegidas públicas, reforzar el derecho de tanteo y retracto de la Administración y crear mecanismos de control de esta vivienda estableciendo como obligatorio un registro de vivienda social.



- Seguiremos demandando que el Registro de Demandantes de Vivienda sea la herramienta clave para la formulación de los planes municipales de vivienda y suelo, con el fin de evitar la especulación y garantizar el derecho a la vivienda de las personas de los municipios andaluces.

- Exigiremos que se establezcan mecanismos de control de los precios de compra y alquiler, aplicando en Andalucía la declaración de zonas tensionadas y otras medidas que controlen el desarrollo de los pisos de uso turístico, evitando el desplazamiento de la población de los centros históricos de las ciudades y municipios.

- Propondremos la toma de medidas contra los desahucios, paralizándolos en el caso de las familias más vulnerables y estableciendo la obligación de ofrecer alquiler social en el caso de bancos y grandes propietarios, y realojo por la Administración en casos de pequeño propietario.

- Demandaremos la conformación de Mesas Municipales de Vivienda encaminadas al análisis y resolución de los problemas de acceso a la vivienda.

- Propondremos un plan integral para la rehabilitación integral de edificios y el entorno urbano como una medida esencial a la hora garantizar el derecho a una vivienda digna, eficiente energéticamente, saludable, accesible y asequible.

- Colaboraremos activamente con las plataformas, organizaciones y asociaciones de inquilinos, de consumo, vecinales o similares con actuaciones concretas y reivindicaciones relacionadas con el derecho a una vivienda digna.

- Exigiremos, como parte esencial para facilitar la movilidad de las personas trabajadoras de cualquier nacionalidad, la elaboración de planes de actuación para habilitar alojamientos para aquellas que se desplazan a las diferentes campañas temporeras de diversos sectores o para desplazamientos provisionales de personas trabajadoras de sectores públicos, que incluyan diferentes actuaciones, desde acciones de fomento del alquiler (parque público o ayudas alquiler), a la creación de alojamientos o residencias provisionales.

- Demandaremos un plan urgente de reubicación de las personas inmigrantes regulares e irregulares que habitan en los asentamientos chabolistas de las áreas rurales y urbanas que afectan, principalmente, a zonas agrarias. Estos planes



deberán incluir acciones para la inclusión sociolaboral y, en su caso, la regularización administrativa.

Objetivo 6. Impulsar el desarrollo de una política de rentas para la lucha contra la pobreza

A pesar de que se han dado pasos importantes a nivel estatal como conseguir la revalorización de las pensiones, que ha permitido que casi 1,5 millones de pensionistas andaluces vean actualizada su pensión conforme al IPC, y subidas por encima del IPC en las pensiones no contributivas que han supuesto una pequeña mejora para personas con muy bajos recursos económicos, vemos como el complemento anual de la Junta de Andalucía a este tipo de pensión no ha subido en el mismo porcentaje.

En los últimos años ha mejorado la cobertura del Ingreso Mínimo Vital (IMV) incluyendo la prestación por hijo a cargo y mejorando los importes de la prestación, aunque todavía persisten algunos problemas de gestión. En Andalucía se ha incrementado ligeramente el número de personas beneficiarias, superando las 626.000 que se integran en más de 202.000 unidades familiares.

El IMV es la prestación de rentas mínimas que protege a más familias en Andalucía, superando con creces al actual sistema de la comunidad autónoma (Renta Mínima de Inclusión Social - RMSA), y a los anteriores. En este sentido, hay que señalar que la RMSA tiene una bajísima cobertura (17.320 prestaciones económicas en 2022), a lo que se une la falta de transparencia en la gestión, con datos no actualizados y muy incompletos, por lo que se desconoce el número de planes de inclusión realizados. Esto es consecuencia de que el Gobierno andaluz no ha querido que esta prestación sea compatible y complementaria con el IMV, algo que permitiría mejorar la vida de las personas andaluzas que están en situación de pobreza y exclusión, homologándose a las prestaciones que se perciben en las comunidades autónomas con un mayor nivel de protección, como el País Vasco, Cataluña o Asturias.

En este sentido la pobreza energética es uno de los elementos que afecta a los colectivos más vulnerables, siendo un elemento más de desigualdad, por lo que es fundamental reforzar y ampliar las medidas para proteger a las personas que siguen pasando frío en invierno y calor en verano, o habitan viviendas que no reúnen las mínimas condiciones de habitabilidad. El Bono Social además de no



cubrir a toda la población en situación de pobreza energética, no está configurado como un derecho del consumidor vulnerable, dándose la paradoja de primar más el requisito de familia numerosa que los ingresos de las personas y no existiendo ningún organismo público encargado de asegurar su que se aplique a las personas que lo necesiten. Por otra parte no existe ningún organismo público encargado de asegurar que llegue a las personas que lo necesiten.

Por otra parte, es necesario mejorar la aplicación en Andalucía de la política europea de lucha contra la pobreza infantil a través de un sistema ágil, transparente, que no estigmatice a las personas y sea gestionado por los servicios sociales comunitarios, sin intermediarios, permitiendo la libre elección del lugar de compra por parte de las personas beneficiarias.

Propuestas:

- Exigiremos al Gobierno andaluz que cumpla con el Estatuto de Autonomía con una política propia de rentas para luchar contra la pobreza y la exclusión, haciendo un especial hincapié en las familias con menores.
- Exigiremos un análisis global de su política para hacerla complementaria con las prestaciones estatales (por ejemplo, en la RMSA), ampliándola a todas las personas que residen en Andalucía con independencia de su situación documental.
- Exigiremos el desarrollo de todas las medidas dirigidas a la lucha contra la pobreza infantil incluidas en el Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía: planes de inclusión; prestaciones y servicios para menores y jóvenes, especialmente mujeres y personas sin hogar; planes de actuación en zonas desfavorecidas; medidas para la inclusión sociolaboral de personas inmigrantes; sistemas de protección de menores; políticas dirigidas a personas jóvenes con discapacidad (empleabilidad y accesibilidad y otras políticas derivadas del desarrollo de la ley de personas con discapacidad y la ley de signos), etcétera.
- Seguiremos exigiendo la necesaria mejora del sistema de prestaciones, incrementando su cuantía, protección, equidad y sostenibilidad financiera y social, especialmente en las no contributivas que son competencia de la comunidad autónoma y en las que tenemos diferencias importantes en el acceso con respecto al resto de España.



- Seguiremos reforzando nuestra coordinación y participación en los Consejos de Mayores a nivel andaluz, provincial y local para trasladar nuestras reivindicaciones en materia de dependencia, residencias, vivienda, soledad no deseada, o la mejora de los centros de participación activa.

- Exigiremos una mayor implicación de las administraciones públicas en la gestión del Bono Social; la revisión de los criterios de acceso para que cubra a más colectivos en situación de pobreza energética, simplificar la carga burocrática y facilitar las gestiones para poder acogerse esta ayuda; y la creación de “Oficinas municipales de asesoramiento energético” para orientar a las personas consumidores en el acceso al Bono Social, entre otras cuestiones.

Objetivo 7. Seguir avanzando en la defensa de la igualdad y diversidad

Las desigualdades sociales que se dan en nuestra comunidad tienen múltiples causas y variables, comenzando por el paro estructural, la falta de políticas dirigidas a su erradicación y, por supuesto, la precariedad laboral y social que se aprovecha de aquellos más vulnerables: jóvenes, mujeres, migrantes y personas cuyas identidades sexuales difieren de lo heteronormativo.

El mercado laboral no es más que una reproducción de la sociedad en los centros de trabajo, concentrándose, el empleo femenino mayoritariamente, en aquellos sectores que reproducen las tareas realizadas históricamente en el ámbito privado y que se encuentran invisibilizados, poco valorados y mal remunerados.

En este sentido, y a pesar de que en España se han dado avances con algunas leyes en materia de igualdad entre hombres y mujeres, seguimos teniendo datos que dibujan una realidad alarmante con brechas de género en Andalucía en términos de actividad laboral, empleo, desempleo y salario que reflejan una serie de desigualdades estructurales profundamente arraigadas en la sociedad y el mercado laboral de nuestra comunidad. Como ejemplos podemos destacar la brecha en la tasa de actividad (62,72% para hombres frente al 51,58% para mujeres, 11,14 puntos porcentuales de diferencia); en la tasa de empleo de las mujeres (47,73% que resulta 6,05 puntos porcentuales más baja que en los hombres en nuestra comunidad); en la tasa de desempleo femenina (19,20% frente a la masculina que es del 14,08%, lo que indica una diferencia de 5,12 puntos porcentuales); o en el salario medio anual de las mujeres en Andalucía que fue de 16.152 € en 2022, mientras que el de los



hombres fue de 20.402 €, lo que representa una brecha salarial de 4.250 € anuales (aproximadamente un 20,82%).

Las causas las tenemos plenamente identificadas en el sindicato: segregación ocupacional; la precariedad laboral más acusada en las mujeres; persistencia de roles tradicionales de género donde las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades del hogar y de los cuidados, lo que limita su participación en el mercado laboral; carencia de infraestructuras adecuadas para la conciliación familiar y laboral, como escuelas infantiles gratuitas o servicios de atención a personas dependientes, lo que dificulta que las mujeres (que lo asumen mayoritariamente) se incorporen plenamente al mercado de trabajo; discriminaciones como las salariales; o una preparación formativa superior que no se consigue traducir en el mercado laboral. Todo esto dificulta la vida y los derechos de las mujeres, además de provocar su mayor vulnerabilidad y afectación en cualquier crisis económica.

Para reducir estas brechas es necesario implementar políticas públicas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo y garantizar la equidad salarial en todos los sectores. Además, es clave fomentar una mayor representación femenina en puestos de toma de decisiones y promover un cambio cultural hacia una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas.

Desde el sindicato tendremos que seguir desplegando toda nuestra capacidad reivindicativa, de denuncia y de movilización para seguir avanzando de manera efectiva y real en la igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente debemos seguir dando apoyo a aquellas que sufren discriminaciones por el simple hecho de ser mujer, especialmente en el ámbito laboral, a través de todas las herramientas que tengamos disponibles, situándose el Servicio de Defensa Legal de la Mujer como una apuesta decidida y con grandes resultados a lo largo de sus años de funcionamiento.

Asimismo, la atención sindical debe ser máxima contra la expresión más brutal del machismo: la violencia de género, cuya denuncia debe seguir rigiendo nuestra acción, pues los asesinatos machistas no paran de incrementarse. De hecho y lamentablemente, Andalucía sigue siendo la comunidad con el mayor número de víctimas, 264 mujeres asesinadas, lo que refleja una situación especialmente preocupante.



Aunque existen políticas y medidas para combatir la violencia de género, el número elevado de víctimas sugiere la necesidad de mejorar la eficacia de los mecanismos de protección y asistencia a las mujeres en riesgo, así como una mayor coordinación entre instituciones para evitar estos desenlaces trágicos. Es urgente reforzar las medidas preventivas, educativas y de protección para las mujeres en la comunidad porque hasta ahora se ha demostrado la insuficiencia o ineficacia de las políticas puestas en marcha.

La lucha contra la discriminación, a favor de la igualdad y en defensa de los derechos del colectivo LGTBI+ ha formado igualmente parte de la política sindical desplegada por CCOO hace muchos años, pero realmente necesita un impulso decidido, ya que las discriminaciones, los ataques y los discursos de odio siguen siendo una realidad tristemente cotidiana para lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Además, se enfrentan a dificultades importantes a la hora de materializar su inserción laboral, llegando por ejemplo el desempleo entre las personas trans al 80%.

La publicación de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, ha protegido y extendido los derechos del colectivo como segmento de la población en situación de vulnerabilidad, pero este hecho se topa de manera flagrante con una realidad social de incremento patente de los discursos y delitos de odio y la amenaza continua de retroceso en derechos fundamentales que se vinculan al avance de ideologías de ultraderecha. En Andalucía, las infracciones penales e incidentes por delitos de odio calificados por orientación sexual e identidad de género (hechos conocidos) han aumentado en el último periodo registrado (2022), pasando de 36 infracciones en el año 2020 a 64 registradas en el año 2021 y a 68 en el año 2022 (+6,25% de subida interanual).

Desde CCOO hemos dado pasos significativos y pioneros que nos posicionan como un agente de igualdad de primer orden y referente en la traslación de nuestros valores sindicales y en la producción de herramientas útiles dirigidas a ampliar la sensibilización hacia las realidades de la diversidad sexual, familiar y afectiva, participando en la construcción de espacios seguros en los que poder expresarse con plenitud, dignidad, igualdad y libertad en la sanidad y en los sectores sociosanitarios.



Nos encontramos, por lo tanto, en un punto de inflexión único en el que tomar posición para liderar la lucha contra la LGTBifobia en todos nuestros ámbitos de influencia, propugnando que la igualdad de trato y oportunidades se materialice en derechos reales.

Todo ello ha provocado la participación de miles de personas comprometidas en la lucha por la igualdad, en múltiples movilizaciones y actos, subrayando una vez más las persistentes desigualdades a enfrentar en el ámbito laboral.

Por ello adoptamos los siguientes compromisos que se complementan con los incluidos en el Bloque III de este documento en materia de Negociación Colectiva y planes de igualdad:

- Exigiremos el cumplimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a la Administración de la Junta de Andalucía, así como el refuerzo de los servicios y recursos para atención a las víctimas de violencia de género.
- Demandaremos el cumplimiento íntegro de las medidas incluidas en el Pacto Social y Económico por el Impulso de Andalucía en materia de igualdad, que contempla:
- Desarrollar el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.
- Realizar campañas de sensibilización para la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Mejorar el procedimiento de coordinación y cooperación institucional para la mejora en la actuación ante la violencia de género en Andalucía.
- Efectuar seguimiento del trabajo de las comisiones locales y provinciales contra la violencia de género a través de la comisión regional.
- Revitalizar el Observatorio Andaluz de Violencia de Género.
- Impulsar la coeducación mediante programas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en los centros educativos, entre otras actuaciones.



- Poner en marcha un programa de formación y sensibilización en el ámbito laboral para el impulso de la igualdad.
- Puesta en marcha de instrumentos de impulso a los agentes sociales y económicos para favorecer la extensión de planes de igualdad en las empresas andaluzas.
- Reforzar el sistema de defensa legal a víctimas de violencia de género.
- Modificación de la normativa del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres para integrar la participación de los agentes económicos y sociales más representativos.
- Medidas de integración de la mujer en sectores tradicionalmente masculinizados, como el sector industrial y minero.
- Actuaremos para cerrar la brecha de género y la discriminación de la población inmigrante, para lo que fomentaremos una mayor visibilidad y empoderamiento de las mujeres migrantes.
- Impulsaremos la creación de un Observatorio Andaluz de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para la elaboración de protocolos para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en todas las empresas andaluzas.
- Divulgaremos los derechos laborales reconocidos de las mujeres víctimas de violencia de forma que fomentemos su acceso al empleo y el mantenimiento de estos.
- Reivindicaremos la igualdad entre mujeres y hombres específicamente en el ámbito de la salud para poner de manifiesto las discriminaciones que todavía sufrimos en el ámbito de las Ciencias de la Salud y la atención médica.
- Reclamaremos la perspectiva de sexo y género en el estudio de enfermedades y fármacos y en la atención médica y establecer acciones positivas de sensibilización y promoción de la educación, sobre todo en el ámbito de la Atención Primaria.
- Exigiremos herramientas de empoderamiento para las personas LGTBI+ y



sus familias, que históricamente han sido discriminadas y perseguidas por su corporalidad, su identidad de género y orientación sexual.

- Promoveremos la negociación de medidas que promuevan la diversidad en las empresas y protejan a todas las personas, especialmente protocolos frente al acoso LGTBIfóbico desarrollando las directrices del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

- Demandaremos políticas activas de empleo que sitúen a las personas LGTBI+ como uno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo en nuestra comunidad.

- Difundiremos el teléfono Arcoíris 028 de atención a las víctimas de delitos de odio y discriminación por LGTBIfobia como medio de visibilización y afloramiento de todas las discriminaciones y violencias que todavía permanecen ocultas y con el objetivo de difundir la ayuda, asistencia y recursos a las víctimas de las mismas.

- Elaboraremos una guía de actuación sindical y difusión sobre los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en aplicación de las leyes en materia LGTBI+ (Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación y Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+), que han supuesto un importante avance.

- Promoveremos actuaciones de formación dirigidas al activo sindical para concienciar e informar sobre los derechos en materia de igualdad y de LGTBI+, al igual que promoveremos charlas en los centros educativos sobre la materia, especialmente sobre las discriminaciones que sufren en el ámbito laboral.

- Elaboraremos una guía para fomentar la contratación de mujeres en aquellos sectores masculinizados para ir eliminando la segregación ocupacional.

- Fomentaremos la implementación de otras formas de organización del trabajo con horarios de trabajo flexibles facilitando la conciliación de la vida personal y laboral.



BLOQUE III. ACOMETER LA OFENSIVA PARA DISPUTAR LAS RENTAS SALARIALES Y LOS DERECHOS LABORALES

En el próximo periodo será necesario e imprescindible la intervención del sindicato para seguir arrancando mejoras salariales y de derechos para la clase trabajadora, máxime porque nos encontramos ante un momento de cerrazón de la patronal, falta de dinamismo del Gobierno estatal derivado de su debilidad parlamentaria y ante una actitud de dejar hacer al mercado e incapacidad de gestión social del Gobierno andaluz.

Por ello, en un momento en el que los márgenes empresariales alcanzan niveles récord año tras año, creciendo más del doble que los salarios, con una subida continuada de los precios e intentos continuos de precarización en los centros de trabajo, debemos potenciar un rearme y un impulso decidido en nuestras posiciones.

Y todo ello porque nuestro modelo de sociedad resulta de una lucha constante para que la distribución de la riqueza (disputa de salarios), la redistribución de esta a través de (impuestos y prestaciones) y las condiciones dignas sean la principal palanca de justicia social.

De este modo resulta prioritario vertebrar la Negociación Colectiva como generadora de cohesión social que permita tanto avanzar como corregir las diferencias, estableciendo elementos comunes que protejan y regulen las condiciones de trabajo desde el ámbito estatal. Se trata de respetar la singularidad de cada territorio y sector, pero dando coherencia a los diferentes niveles de Negociación Colectiva, autonómicos y provinciales.

La racionalización de los convenios colectivos debe partir de las necesidades del sector y de las.o es algo más que una norma donde se recogen los derechos y las condiciones de un determinado sector o empresa, y puede ser un nexo de pertenencia e identificación de las personas trabajadoras entre sí. Pero eso requiere que sean copartícipes de su desarrollo, desde la elaboración de la plataforma y la negociación/movilización hasta el acuerdo. Un importante trabajo de información y contacto con las compañeras y los compañeros.

Y en eso nuestra actuación en materia de salud laboral debe ser determinante,



porque las muertes y enfermedades que se dan en el trabajo son muestra patente de la precariedad existente en estos espacios; del desprecio más absoluto del empresario o empresaria a la vida y salud de sus personas trabajadoras; y de la poca atención que se le presta por los diferentes gobiernos.

Las cifras de personas trabajadoras fallecidas simplemente por el mero hecho de ganarse la vida son escalofriantes, consolidando Andalucía año tras año la vergonzante primera posición en siniestralidad mortal en el ranking nacional (en términos absolutos), de tal manera que uno de cada cinco personas fallecidas en accidente de trabajo a nivel estatal es andaluz o trabaja en nuestra tierra.

Igualmente, la actuación concreta sobre ciertos sectores del modelo productivo de Andalucía (que no han sido analizados en otros bloques) es fundamental.

Si atendemos a un análisis de síntesis de la estructura del modelo productivo de Andalucía en su comparativa con el contexto económico de competitividad europeo y nacional, en valor añadido vemos como el sector servicios ocupa en Andalucía un 76,5% del total (75,2% en España y un 71,9% en la UE); el sector de la construcción ocupa en Andalucía un 6,1% (5,5% en España y 5,7% en la UE); y el sector primario un 5,9% (2,6% en España y un exiguo 1,9% en la UE), siendo aquí las diferencias más significativas. Por último, el sector industrial que, en Andalucía, a pesar de su gran peso en el sector energético, muy superior a la media de España, ocupa un escaso 11,5% frente al 16,7% en España y el 20,5% en la UE, situándose aquí las mayores diferencias de toda la estructura sectorial del modelo productivo de Andalucía.

Por tanto, en una comunidad donde el peso de su industria es prácticamente la mitad que en la UE, vemos como este socavón en el modelo productivo de Andalucía es el gran reto a superar históricamente, porque además se produce en el sector de actividades que generan más valor añadido por unidad de producto y, en consecuencia, más riqueza y cohesión social.

Estas debilidades en nuestra estructura productiva generan distorsiones y desequilibrios, por lo que resulta imprescindible seguir reivindicando la transformación y modernización de ciertos sectores; superar las debilidades y pésimas condiciones laborales en otros; o materializar el impulso urgente y necesario que precisan.



Por todas estas cuestiones, asumimos los siguientes compromisos:

Objetivo 1. Asegurar una Negociación Colectiva transformadora de la realidad

Las transformaciones tecnológicas, digitales, demográficas y ecológicas suponen un importante reto, no solo en los términos de asegurar transiciones justas, sino también para la dinámica de la Negociación Colectiva, porque gobernar los cambios que se producen requiere adelantarse a los efectos que puedan producir en el empleo y en las condiciones del mismo.

A pesar de que en los últimos años se han desarrollado diferentes acuerdos y se han ido concretando en los convenios aspectos relacionados con las transiciones, aún queda mucho por concretar en la Negociación Colectiva para trasladarlo a los convenios.

Para esa tarea es imprescindible la consolidación del derecho de información y consulta que nos permita contrarrestar el incremento de poder de dirección que está propiciando la digitalización, y para ello contamos con la normativa europea y el desarrollo de normativa a nivel estatal.

Por otro lado, los avances digitales y tecnológicos están favoreciendo el desarrollo de nuevos modelos de relaciones laborales, la proliferación de plataformas digitales, del teletrabajo o el trabajo a distancia, que requieren de nuevas formas de acción sindical, que nos permita el contacto con la persona trabajadora, que en muchas ocasiones se encuentra aislada por el propio formato de trabajo y puede suponer mayor vulnerabilidad de derechos laborales.

Todo ello sin olvidar que este modelo coexiste con modelos de trabajo más tradicionales.

Por otra parte, hay que recordar que, tras salir de la pandemia, los contenidos de las prioridades sindicales en materia de Negociación Colectiva han estado marcados por los compromisos derivados de la firma del V AENC, así como por los nuevos acuerdos y disposiciones normativas.

Con ello retomamos la actividad negociadora que se ha concretado en la firma de



750 acuerdos y convenios colectivos de trabajo, materializándose en convenios de sector, acuerdos de empresas, revisiones salariales no automáticas, modificaciones, acuerdos parciales, acuerdos derivados de convenios, acuerdos de comisiones paritarias, etcétera. Asimismo, se ha procedido a la denuncia y promoción de 210 acuerdos y convenios colectivos de trabajo, así como a la negociación y firma de 150 planes de igualdad inscritos y depositados.

Andalucía y España se encuentran en el momento con mayor número de afiliadas y afiliados a la Seguridad Social, con la menor tasa de paro desde que tenemos datos y la mayor estabilidad laboral de los últimos años. Asimismo, en los últimos años se ha dado el mayor impulso a los salarios, llegando a doblar casi el Salario Mínimo Interprofesional en cinco años.

Gracias a estos acuerdos alcanzados en el diálogo social, se han podido afrontar las sucesivas crisis y el incremento del IPC, que se situaba por encima de los incrementos pactados de media en Andalucía. Asimismo, esta situación ha podido ser afrontada con éxito en algunos convenios en los que contamos con cláusulas de revisión salarial o de garantía salarial. Muchos de los convenios con una vigencia de más de 3 años han sufrido una considerable pérdida de poder adquisitivo mientras que aquellos convenios abiertos en los últimos años han arrancado importantes acuerdos salariales.

La recuperación de los equilibrios de la Negociación Colectiva tras el acuerdo de reforma laboral y su aprobación es una extraordinaria oportunidad para trasladar a los convenios los cambios normativos y las nuevas realidades que se están generando en las empresas y en los centros de trabajo. También para fortalecer nuestra representación y afiliación en los centros de trabajo, haciendo partícipe de los avances logrados a las compañeras y compañeros.

No cabe duda de que los incrementos del SMI han tenido un efecto positivo sobre las trabajadoras y trabajadores andaluces, ya que ocupamos el segundo puesto por la cola en salarios; aun así, hay que seguir impulsando los salarios si queremos alcanzar el 60% del salario medio neto del país y este debe seguir siendo un elemento clave de la Negociación Colectiva. Tenemos que garantizar que estas subidas tengan efectos sobre los trabajadores y las trabajadoras más precarias y evitar que sean absorbidos los complementos para alcanzar el SMI. Es consustancial al sindicato la disputa por los salarios y el reparto de la riqueza,



buscando un reparto más justo entre la dirección, los accionistas y quienes sustentan la actividad de la empresa con su trabajo.

Cuando se trata de desigualdades salariales, la condición de ser mujer supone un hándicap, infravalorándose las categorías que mayoritariamente son ocupadas por mujeres. Se trata por tanto de avanzar y cualificar los convenios colectivos transversalmente con perspectivas de género al fin de ir eliminando las brechas laborales por razón de sexo, que van desde el acceso al empleo, a la promoción y la corresponsabilidad. Son muchos los convenios que requieren de una actualización en materia de corresponsabilidad como vía para reducir la parcialidad por cuidados con claro sesgo femenino. Los convenios, junto con los planes de igualdad, son importantes instrumentos para erradicar las brechas de género y continuar por la senda de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La conciliación de la vida laboral y familiar es objeto de la Negociación Colectiva y acorde con el momento histórico en que vivimos, la irrupción de las nuevas tecnologías y las diferentes transformaciones sociales, económicas y medioambientales requiere de una nueva distribución de los tiempos para el trabajo y para la vida. Los datos demuestran que estamos ante una mayor productividad, que generamos mayores beneficios, por lo que trabajar menos horas con el mismo salario constituye una forma de reparto de la riqueza que generamos y una mejora de las condiciones de salud, de conciliación y de vida.

La jornada laboral de 37,5 horas semanales propuesta para este año por el Gobierno va en la senda planteada por el sindicato, pero nuestro objetivo es generalizar la jornada laboral legal a 35 horas semanales, y su reducción convencional hacia las 32 horas semanales. No obstante, esta primera modificación es un avance importante para muchas personas trabajadoras de Andalucía, cuya jornada está por encima de las 39 horas semanales y especialmente para aquellas que tienen las situaciones más precarias, muchas de ellas mujeres y jóvenes que podrían beneficiarse de esta modificación que puede suponer una mejora salarial.

Los convenios colectivos y los planes de igualdad constituyen la mejor herramienta de igualdad en las empresas, pero deben ser actualizados para que la reducción de las discriminaciones a las mujeres y al colectivo LGTBI+ se hagan efectivas en los centros de trabajo.



De otro lado, cabe destacar que para las empresas los planes de igualdad siguen siendo un mero trámite legal a cumplir en la mayoría de los casos. En Andalucía actualmente existen un total de 2.838 empresas con obligación de tener registrado y negociado plan de igualdad y, sin embargo, solo hay 2.320 planes registrados (que incluyen a los planes voluntarios, que suponen 1.200). Por lo tanto, se puede afirmar que más del 49% de las empresas andaluzas son incumplidoras, no teniendo más del 7,81% representación sindical.

En este sentido, debemos reforzar la prioridad sindical de los planes de igualdad por dos motivos: por la mejora de las condiciones salariales y laborales de las mujeres haciendo los centros de trabajos más igualitarios; y por la posibilidad de obtener presencia y representatividad en todas las empresas andaluzas.

Actualmente solo hemos conseguido representación en 98 empresas en las que hayamos negociado el plan de igualdad, por lo que se deja entrever el enorme trabajo que tenemos por delante en la materia. Igualmente, imprescindible resulta realizar el seguimiento de los mismos por el conjunto de las organizaciones. Un camino que debemos recorrer dotándonos de mecanismos concretos y acciones mancomunadas para llegar al mayor número de empresas.

Recientemente alcanzábamos un acuerdo fruto del Diálogo Social que, supone una guía y compromiso de puesta en marcha de medidas planificadas en las empresas para avanzar en la garantía de derechos de las personas LGTBI+, generando espacios de trabajo inclusivos y diversos, además de garantizar la negociación de los protocolos contra el acoso y la violencia de las personas LGTBI+. Se trata de un reto arduo si tenemos en cuenta que las empresas llevan años incumpliendo la obligatoriedad de los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo hacia las mujeres. La Administración debe ser ejemplo de estos cumplimientos importantes y necesarios para la plantilla y, en este sentido, el Área Pública de CCOO debe hacer un esfuerzo para impulsar la coordinación y, de esta forma, potenciar la efectividad de estos derechos.

El ámbito provincial ha sido y es un claro referente en la Negociación Colectiva, no obstante el Gobierno de España mediante RD ha modificado la redacción del artículo 84 del ET, en lo que afecta a la estructura de la Negociación Colectiva y a la relación de las unidades de negociación que recoge el artículo 83, estableciendo la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos sobre cualquier otro convenio



sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Es arriesgado determinar cuáles serán sus consecuencias, pero parece evidente que puede contribuir a ampliar las brechas territoriales existentes y generar discriminaciones en las empresas con implantación en diferentes comunidades autónomas.

Propuestas:

- Realizaremos un estudio sobre las condiciones laborales de aquellos sectores más proclives a la economía sumergida y la precariedad laboral, como el empleo rural o el trabajo en el hogar, para planificar campañas de denuncia. Igualmente demandaremos a la Inspección de Trabajo planes específicos, dedicando especial atención a la situación de estos sectores.

- Pondremos en marcha formación para reforzar la acción sindical, la Negociación Colectiva y el convenio colectivo sectorial como mejores garantes de derechos y de lucha contra la precariedad, abordando la recuperación de la prevalencia del convenio sectorial como instrumento fundamental para combatir la 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.

- Impulsaremos la recuperación de los salarios, consolidando la incorporación del Salario Mínimo Interprofesional en las tablas salariales acordadas en Negociación Colectiva y los complementos, para que todas las categorías profesionales estén por encima del SMI y avancemos hacia el 60% del SMI medio, puesto que con las subidas del SMI en la actualidad y tras los sucesivos incrementos a raíz de 2020, nos encontramos con mayor frecuencia con que el importe previsto para el salario base en los niveles clasificatorios inferiores se iguala o, incluso, queda por debajo del fijado anualmente por el Gobierno.

- Fortaleceremos nuestra actividad ante las empresas y sus patronales para



que las mejoras acordadas en las recientes normativas laborales (contratación, estabilidad, siniestralidad y salud laboral e igualdad, entre otros), y salariales, se trasladen a los convenios, llevando a cabo cuantas acciones de presión, movilización y negociación sean necesarias.

- Impulsaremos ámbitos de participación activa con la CEA más allá de los tripartitos con el objetivo de facilitar la Negociación Colectiva provincial y/o sectorial, abrir nuevos ámbitos de negociación, y/o abrir nuevas vías de resolución de conflictos.

- Impulsaremos formación y orientaciones para la actualización de los contenidos negociales de los convenios colectivos ante la ingente cantidad de modificaciones normativas acaecidas durante este período y de la incidencia que las nuevas realidades laborales vienen produciendo en el mercado de trabajo, de manera que incluyan aspectos como el reforzamiento de las competencias de las comisiones paritarias, medidas en materia de descuelgues salariales, medidas de igualdad e implantación de planes de igualdad, contratación, empleo, sistemas de resolución extrajudicial de conflictos, derechos de información y consultas, políticas LGTBI+, entre otros.

- Exigiremos la sensibilización y formación sobre las violencias machistas a todos los niveles, difundiendo los derechos laborales de las mujeres que la sufren y recogiendo medidas de mejora de la ley tanto en planes de igualdad como en convenios, acuerdos o pactos.

- Estableceremos prioridades en materia de Negociación Colectiva que coordinen aspectos referidos a subidas salariales, criterios de mejora del empleo, clausulado prioritario, etc.

- Estableceremos criterios y herramientas para la negociación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, medidas y planes de igualdad, así como para la negociación de los convenios con perspectiva de género. Dentro de estos criterios se debe destacar la lucha contra la segregación ocupacional, las violencias machistas, la segregación horizontal y vertical, la no corresponsabilidad en los cuidados, el lenguaje sexista y no inclusivo y la contratación a tiempo parcial impuesta y como herramienta de explotación. La brecha salarial por razón de sexo será un tema central, ya que es el resultado de la suma de todas las desigualdades.



•Reforzaremos el apoyo a los sindicatos provinciales y territoriales de rama en la Negociación Colectiva sectorial, mediante el análisis del contenido negocial de los convenios para su actualización y adecuación normativa, así como mediante el establecimiento de estrategias de negociación coordinadas entre sectores y provincias, de forma que se favorezca la convergencia entre los mismos.

•Focalizaremos el trabajo en materia de Negociación Colectiva para:

• Impulsar la incorporación de cláusulas de garantía salarial en los convenios. El V AENC establece condiciones para la salvaguarda ante subidas del IPC por encima de los incrementos salariales acordados, previendo el establecimiento de cláusulas de garantía para los incrementos del IPC superiores al porcentaje de revisión salarial.

• Incorporar a la Negociación Colectiva cláusulas sobre transición tecnológica, digital y ecológica y sobre diversidad.

•Profundizar en la nueva normativa sobre inteligencia artificial, trabajo a distancia y desconexión digital, al objeto de trasladar a los acuerdos las mejoras que garanticen los derechos de privacidad e información de las personas trabajadoras.

•Avanzar en el establecimiento de protocolos contra el acoso y la violencia de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

• Incluir valoraciones de puestos en la negociación colectiva, tal y como indica el RD 902/2020 para la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

• Fomentaremos el uso del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos en Andalucía (SERCLA) y del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) como instrumentos para la canalización de la conflictividad laboral:

• Exigiremos una mayor dotación de personal y recursos técnicos y materiales para el CARL y el SERCLA para afrontar las nuevas funciones encomendadas a través del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva (II PANC).

• Impulsaremos el uso y difusión del SERCLA mediante encuentros de ámbito andaluz y/o provinciales con objeto de dar a conocer el instrumento, detectar



disfunciones y llevar a cabo propuestas para mejorar el sistema.

- Promoveremos la utilización de los diferentes servicios que ofrece el CARL (apoyo técnico, presidencia, utilización de espacios del CARL, arbitraje, etcétera), y en especial el II PANC (informes de adecuación normativa, informes sobre lenguaje inclusivo e igualdad, utilización de clausulado tipo, medidas de reactivación de convenios colectivos bloqueados, etcétera), como apoyo en las negociaciones de convenios colectivos.

- Reforzaremos la formación en materias transversales de las personas que forman parte de las comisiones negociadoras, ya sea con la formación sindical propia, o a través de los cursos de apoyo a la Negociación Colectiva organizados por el CARL; especialmente en materias novedosas incorporadas en el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva (igualdad retributiva, lucha contra la violencia de género, transiciones digitales y ecológicas, etcétera).

- Elaboraremos una guía sindical y de Negociación Colectiva donde incluyamos el trabajo sindical fundamental a realizar en el seguimiento y evaluación del registro retributivo y la aplicación de la directiva 223/970 reforzando el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva.

- Diseñaremos un Guía Informativa Básica en materia de Negociación Colectiva dirigida a jóvenes y nuevos delegados y delegadas que les permita conocer las herramientas básicas iniciales en su andadura sindical.

- Elaboraremos con el conjunto de las organizaciones un mapa sobre planes de igualdad, de forma que sistematicemos el trabajo sindical en esta materia.

- Realizaremos una campaña de denuncia de aquellas empresas que no tengan elaborado el plan de igualdad después de cuatro años de su obligatoriedad.

- Derivaremos a las comisiones provinciales de extensión sindical aquellas peticiones de negociación de planes de igualdad de empresas sin RLT de acuerdo con los criterios y objetivos que de forma mancomunada se acuerde en los planes de trabajo anuales de dicha comisión. En caso de que la negociación sea asumida por la comisión deberá comunicar la o las personas responsables de la



negociación del plan de igualdad para esa determinada empresa y quién llevará su seguimiento.

Trimestralmente se presentará un informe de los planes negociados por la Comisión de Extensión Sindical.

- Abordaremos un protocolo para garantizar que en aquellas sedes que actualmente son Punto Violeta, o las que puedan serlo en un futuro, se preste asesoramiento a las mujeres que pudieran acudir y se conozca la derivación para una atención más especializada.

- Impulsaremos la actualización de los convenios colectivos con la nueva regulación de las medidas de conciliación corresponsable fomentando el reparto igualitario de tareas.

- Impulsaremos una campaña para proponer la creación de comités de igualdad de género que incluyan a la representación de las personas trabajadoras y a la dirección para supervisar y promover la implementación de políticas de igualdad y el seguimiento y evaluación de planes de igualdad.

- Impulsaremos la introducción de cláusulas en los convenios colectivos de forma que garanticen y amplíen los derechos laborales de las víctimas de violencia de género en el ámbito de las empresas.

Objetivo 2. La salud laboral en el centro de la acción sindical

Desde CCOO de Andalucía debemos seguir intensificando nuestro trabajo, mejorando las medidas y acciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, de manera coordinada, para que se cumplan en los centros de trabajo las medidas necesarias para proteger a las personas trabajadoras y velar por su salud.

Seguimos en la necesidad de reducir las dramáticas cifras de siniestralidad y la baja declaración de enfermedades profesionales, además de precisar la resolución de los problemas emergentes que puedan relacionarse con el empeoramiento de la salud de la población trabajadora como consecuencia, por ejemplo, del cambio climático o de las nuevas realidades del mundo del trabajo.



De ahí la gran importancia que abarca la salud laboral en diversas áreas, que van desde el ya crónico subregistro de enfermedades profesionales, destacando los incluidos en el grupo 6, en el que se reflejan las enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a agentes cancerígenos, infradeclaración que es indicativa de una falta de reconocimiento y diagnóstico adecuado de estas enfermedades y patologías.

A su vez, los riesgos psicosociales y la salud mental en general muestran un agravamiento en sus datos, siendo una preocupación creciente y que conlleva un impacto que resulta significativamente negativo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras en Andalucía. Así, la salud mental se convierte en un elemento crucial que debe ser gestionado desde el ámbito de la salud pública, poniendo el acento en la responsabilidad empresarial que han de apoyar a las personas trabajadoras en su objetivo de alcanzar un estado de buena salud.

Desde el sindicato debemos esforzarnos en prevenir el estrés laboral, el acoso y la inseguridad en el trabajo, entre otros, demandando la implementación de políticas que aborden de manera integral la salud mental en las empresas y el desarrollo de medidas que brinden un apoyo adecuado a los trabajadores y trabajadoras de nuestra tierra, en un momento en el que las nuevas realidades del trabajo ofrecen nuevos riesgos que alteran el bienestar de la población trabajadora.

La salud mental es una creciente preocupación que compartimos también en CCOO de Andalucía, ya que el 43% de los problemas de salud mental de la población trabajadora española tiene su origen en las condiciones de trabajo. Casi 3 millones de personas tienen un trastorno depresivo por motivos laborales y lo más significativo es que 1 de cada 5 podría haberse evitado con medidas preventivas en las empresas, datos que podemos extrapolar a nuestra comunidad autónoma.

Esta situación afecta esencialmente a mujeres y a la juventud y casi siempre están relacionados con la precariedad laboral (inestabilidad laboral, salarios bajos, jornadas parciales, dificultad para independizarse, etcétera).

Por otra parte, hemos sido la punta de lanza ante la violencia externa y tenemos que seguir avanzando y ser vanguardia en considerar que todas las personas trabajadoras merecen un trato digno y adecuado independiente del sector



donde trabaje. Es inasumible que una persona trabajadora del sector público sea considerada autoridad y en cambio en el sector privado no sea así, por lo que exigiremos que ante el mismo riesgo se dé el mismo trato.

Además, la perspectiva de género en la actividad preventiva resulta esencial para garantizar que se aborden todas las necesidades y realidades de la población trabajadora, teniendo una prevención en los centros de trabajo real y efectiva que ayude a mejorar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.

Finalmente debemos destacar el papel esencial que realizan nuestras delegadas y nuestros delegados de prevención en el cumplimiento de la actividad preventiva en las empresas, asegurando que se implementen y mantengan siempre las medidas de seguridad y salud más adecuadas.

Propuestas:

- Activaremos una campaña integral en materia de salud mental, exigiendo la implicación del Servicio Andaluz de Salud y de las empresas, de forma que suponga avanzar más allá de intensificar las evaluaciones de riesgos psicosociales a través de formación, campañas de comunicación, estudio de convenios con gabinetes, etcétera.
- Fomentaremos políticas y acciones que aborden de forma decidida la siniestralidad laboral, con especial hincapié en los accidentes mortales más frecuentes (caídas de altura y vuelco de maquinaria) y ayuden a propiciar el afloramiento de enfermedades profesionales, especialmente el cáncer laboral.
- Trabajaremos de manera coordinada entre la secretaría de Salud Laboral y la Asesoría Jurídica en aras de ofrecer un servicio especializado en siniestralidad laboral y EEPP a las personas trabajadoras, ya que de estos procesos se pueden derivar la apertura de procedimientos penales y civiles (defensa de accidentados o familiares en caso de muerte, con procedimientos indemnizatorios incluidos).
- Empoderaremos, como pilar fundamental, a nuestra representación sindical en todas las materias de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo su formación y asesoramiento, actualizando nuestros recursos digitales como web y APP para fomentar su uso y seguimiento.



Asimismo, realizaremos un correcto registro de delegadas y delegados de prevención.

- Crearemos en coordinación con las diferentes Federaciones y Uniones Provinciales de CCOO de Andalucía, un sistema de información y comunicación con el que recoger las experiencias de buenas prácticas en materia de salud laboral, fomentando así también el efecto tractor.

- Fomentaremos la evaluación de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo con la finalidad de exigir medidas correctoras para eliminarlos y de esta manera, minimizar también la epidemia de salud mental que nos asola intensificando nuestra acción dirigida a las mujeres que son las que en mayor medida las sufren.

- Incluiremos la perspectiva de género de manera transversal en toda la actividad preventiva, con una mirada especial de acogimiento en el mundo laboral al colectivo LGTBI+.

- Lucharemos contra la violencia laboral, esforzándonos para que todas las personas trabajadoras tengan la misma consideración ante las agresiones; ya sean del sector público o privado.

- Exigiremos que el Observatorio de Agresiones a Profesionales del Sistema Sanitario Público de la Junta de Andalucía se transforme en un observatorio integral acogiendo la problemática del personal público de todos los sectores, como por ejemplo enseñanza y justicia.

- Impulsaremos el arraigo de la cultura preventiva, previamente a la incorporación al mundo laboral, visitando los centros educativos de FP y la universidad para informar, y ayudar a que identifiquen los riesgos laborales, exigiendo seguridad para desempeñar un trabajo con prevención.

- Abordaremos los nuevos retos del trabajo, desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, tales como el teletrabajo, la digitalización, el cambio climático, la inteligencia artificial, etcétera, realizando diferentes actividades formativas como seminarios, jornadas o talleres donde se aborden estas materias.



• Trabajaremos en la mejora de las condiciones de trabajo en materia de riesgos ergonómicos que suelen afectar a sectores feminizados; así como higiénicos tales como exposición a radón, formaldehído, amianto, sílice cristalina, etcétera, destacando la puesta en marcha del Programa Integral de Silicosis de Andalucía (PISA 2) y programas de pos-exposición, con el único fin de prevención ante agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos.

• Trabajaremos decididamente para que la III Estrategia Andaluza de seguridad y Salud en el Trabajo (III EASST) resulte una pieza sobre la que pivoten aquellas medidas preventivas necesarias, sectoriales y territoriales, fomentando a su vez el buen funcionamiento y correcta coordinación entre el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (CAPRL), Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y Fiscalía; y demandando el aumento presupuestario y del personal cuando sea necesario.

• Vigilaremos y realizaremos el seguimiento del V AENC en nuestra comunidad autónoma y abordaremos el buen funcionamiento de los Servicios de Prevención y Mutuas en todas aquellas materias relacionadas con la actividad preventiva y la vigilancia de la salud colectiva e individual.

• Desarrollaremos campañas de información específicas para delegados, delegadas y futuros profesionales sobre diferentes áreas de la salud laboral, tales como el abordaje de Enfermedades Profesionales en Andalucía y, en especial, sobre el cáncer laboral, riesgos psicosociales y el fomento de la cultura preventiva, entre otros.

• Fomentaremos la cultura preventiva en el área pública de la comunidad autónoma a través de diferentes foros participativos y decisorios, así como en el principal tejido productivo de nuestra tierra, las pymes.

• Potenciaremos buenas prácticas en las empresas que aboguen por una mayor protección de la salud de las personas trabajadoras; tales como la mejor reincorporación al trabajo tras bajas de larga duración (cáncer, problemas de salud mental...), o los riesgos laborales específicos en las personas de mayor edad, jóvenes, diversidad funcional, migrantes, entre otros colectivos vulnerables.



Objetivo 3. Una apuesta decidida por impulsar la industrialización de Andalucía

Entendiendo como sector industrial al conjunto de las actividades económicas productivas que transforman materias primas en productos elaborados, entendemos que su escaso peso en nuestra comunidad constituye la principal debilidad productiva de Andalucía.

Anteriormente hemos constatado que en los 43 años de Estatuto de Autonomía en Andalucía, nuestra estructura productiva no ha servido para atender los recursos que precisaba la ciudadanía andaluza en paridad de condiciones con la media de España, y que ningún gobierno hasta ahora, ni autonómico ni estatal, ha sabido desplegar políticas claras, contundentes y eficaces, lo que supone de facto renunciar a las actividades que crean más riqueza; esto es: mayor generación de valor añadido por unidad de producto; empleos de más calidad; mayor cualificación profesional; mayor productividad; mejores y mayores cotizaciones sociales; más aportaciones fiscales para el sostenimiento de servicios públicos; mejores bases de cotización y pensiones; y más capacidad de consumo y fomento de otras actividades económicas, como cuestiones a reseñar.

A esto habría que unir un tejido empresarial escasamente comprometido desde el punto de vista social y laboral, centrado en generar grandes beneficios en el menor plazo posible y con la menor inversión posible, por lo que con estos mimbres es imposible generar empleo de calidad.

Cuando hablamos de empleo de calidad en general, desde nuestra organización tenemos claros los ítems que lo configurarían; pero no disponemos de un análisis objetivo, medible y comparable, ya que no se disponen de criterios, datos o estadísticas oficialmente reconocibles y admitidas. Así, aunque decimos que la industria y su entorno generan empleo de calidad, la falta de información nos imposibilita identificar y cuantificar los elementos que deben componer esa calidad, más allá del salario y tipo de contrato.

Por ello, durante los últimos años, venimos defendiendo en distintos ámbitos (principalmente industriales), la necesidad de medir la calidad del empleo de forma objetiva e incontestable. En ese sentido, hemos realizado propuestas que van desarrollándose con lentitud y que todavía no están implantadas como sistema de



valoración e indicadores de la calidad del empleo.

A nuestro juicio, la calidad del empleo debe relacionarse con los ingresos, el tipo de contrato, la jornada, distribución y posibilidades de conciliación, la prevención y la salud, la formación continua, la productividad, etcétera., y por supuesto, con la representación de las personas trabajadoras en sus centros de trabajo.

El objetivo general es atraer y conservar talento, especialmente el que es altamente productivo, generador intensivo de riqueza y que esta se reparta de forma equitativa garantizando el desarrollo cohesionado del conjunto de la sociedad andaluza.

En este sentido, se ha realizado ya un análisis y proyecto de implantación de un Índice de Calidad del Empleo (ICE) en el ámbito del Plan CRECE Industria, basado en la propuesta de CCOO de Andalucía y elaborado por un equipo de investigación. Ahora debemos defender su implantación y su extensión a otros sectores con dos objetivos claros: valorar adecuadamente la generación de empleo de calidad e incrementar la calidad del empleo existente. Para esto es necesario establecer objetivos y mecanismos de seguimiento que han de ser continuos, periódicos, públicos, y transparentes para el conjunto de la sociedad y especialmente para los agentes económicos y sociales.

Propuestas:

- Abordaremos la necesidad de elaboración de una Estrategia Integral Industrial en nuestra comunidad que abarque, al menos, el horizonte temporal de una década y que suponga el establecimiento de las directrices que deben guiar las actuaciones políticas, económicas y de los diversos agentes implicados en ese ámbito.
- Exigiremos la aprobación de la Alianza por la Industria en Andalucía como renovación del Pacto Andaluz por la Industria que suponga incrementar exponencialmente las sinergias para construir una Andalucía industrial con futuro.
- Impulsaremos una Ley de Industria para Andalucía que recoja los instrumentos para la transformación que requiere nuestra comunidad autónoma.



- Exigiremos la configuración de la nueva Ley de Espacios Productivos en Andalucía que elimine la intención privatizadora de patrimonio público y de injerencia en las competencias de fiscalidad de los ayuntamientos de Andalucía que pretende el Gobierno andaluz, para configurar una verdadera ley que impulse las herramientas necesarias para revitalizar y atender las necesidades de los polígonos industriales que se analicen viablemente necesarios para el desarrollo industrial de nuestra tierra. Todo ello teniendo en cuenta criterios económicos y de retorno social.

- Exigiremos la finalización del diseño y posterior implantación del Índice de Calidad del Empleo en la Industria, para que sea pionero en el país y sienta las bases para poder trasladarlo al resto de sectores.

Objetivo 4. Un turismo y comercio más social y sostenible

El turismo representa el 12,6% del PIB de Andalucía y es, por tanto, motor de la economía andaluza, junto a otros sectores fundamentales, superando récords de afluencia desde hace 3 años.

La estacionalidad del sector y la dependencia de los recursos naturales debe estar en el centro de cualquier planteamiento que se haga en torno a esta actividad económica, pero existe otro factor fundamental, el patrimonio cultural y social, al que hay que cuidar de forma muy especial.

Son sus gentes amables y sus costumbres las que atraen gran parte del turismo, sus espacios acogedores; algo que puede cambiar si seguimos con políticas expansivas de turismo sin medir el impacto.

A nadie se le escapa que en los últimos años tenemos ciudades, municipios y espacios que están absolutamente desbordados por la afluencia turística, con la consecuente sobreexplotación de los recursos públicos y naturales, que se afronta entre otros con el pago de impuestos de la ciudadanía residente.

En diversos municipios esta masificación está desplazando a la población autóctona, encareciendo la vida de los ciudadanos y ciudadanas de esos espacios y transformando el ecosistema económico y laboral. Se está acabando con los comercios de toda la vida, eliminando la idiosincrasia y la singularidad de cada



territorio, de tal forma que muchas ciudades se han convertido en réplicas unas de otras con las mismas tiendas, los mismos restaurantes... tanto aquí como en cualquier parte de España e incluso Europa.

En CCOO de Andalucía no queremos que Andalucía se convierta en un parque temático y es por ello que apostamos por el establecimiento de una tasa sobre el turismo, con una finalidad clara: la de aumentar los recursos públicos de limpieza, mantenimiento, transporte, seguridad y sanidad que se encuentran saturados como consecuencia del mayor volumen de usuarios. Una tasa que contribuya a paliar los perjuicios de las personas trabajadoras y residentes de las zonas turísticas que, por ejemplo, tienen que pagar por aparcar en dichas zonas. No puede ser que les cueste el dinero a quienes, por otro lado, se sitúan entre los salarios más precarios.

La tasa sobre el turismo es una medida que venimos planteando desde hace tiempo; es un instrumento que puede contribuir a un modelo de turismo social, económico, laboral y medioambientalmente sostenible; y la forma justa en que quienes disfrutan de los recursos culturales, naturales, sociales y humanos de Andalucía contribuyen a mantenerlos. No debemos ignorar que la gestión de la hotelería, hostelería y comercio está en cadenas internacionales, por lo que generar un pago que se dirija directamente a atender a la población y al territorio es una importante oportunidad, ya que gran parte de esos beneficios no se queda en nuestro territorio.

Cuidar a las personas trabajadoras del sector nos exige una visión global del mismo, abarcando a los servicios públicos que se prestan de transporte (aéreo, marítimo, tierra), de seguridad ciudadana (policías, bomberos, etcétera), al personal público de cultura, autonómicos y locales, y a toda la amplia gama de profesionales que inciden sobre la hotelería y hostelería (personal de cocina, restauración, pisos, recepción, mantenimiento, animación, etcétera). Y esto es así porque la mayor afluencia de turistas, especialmente en determinados momentos, supone una sobrecarga para unas plantillas muy debilitadas como consecuencia de los recortes pasados y la lenta recuperación de las ofertas públicas de empleo.

Hemos de tener en cuenta que el turismo depende de la práctica totalidad de los sectores, y que el mantenimiento y limpieza de los espacios comerciales, hoteleros



y públicos emplea a miles de trabajadoras y trabajadores que soportan situaciones de precarización injustificadas.

Una situación que, desde una mirada más amplia, se extiende a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales y a las personas autónomas que desarrollan una importante actividad como guías turísticos, artes escénicas, etcétera. Todas ellas son parte de un ecosistema laboral complejo y en el que debemos conjugar nuestras fuerzas para hacer del turismo un sector que genere no sólo riquezas para unos pocos, sino empleo digno, con salarios decentes, que ponga en el centro a la persona.

Y cuando hablamos de persona lo hacemos tanto desde la perspectiva laboral como social, porque la creciente gentrificación que se está produciendo en algunos espacios, el encarecimiento de la vivienda, la expulsión de los residentes de sus espacios, o el encarecimiento de los desplazamientos a las zonas de trabajo puede terminar generando turismofobia.

Es por tanto uno de los retos que se nos presenta para estos próximos cuatro años, en el que hay que trabajar conjuntamente con la ciudadanía para que el turismo siga siendo una importante fuente económica para Andalucía, generadora de empleo de calidad y oportunidad de interculturalidad.

En cuanto al comercio, las tensiones y retos detectados nos sitúan ante la ruptura de un mínimo equilibrio entre los distintos modelos existentes que, a su vez, tienen una incidencia directa en nuestros modelos urbanísticos y de hábitos de consumo y, por supuesto, sobre las personas trabajadoras y en nuestra sociedad.

Entre estas tensiones destacamos la cada vez mayor relevancia del comercio online que, por economía de escala y tecnología, genera una competencia difícil de abordar por parte del pequeño y mediano comercio presencial. Asimismo, el uso de distintos recursos como Zonas de Gran Afluencia Turística-ZGAT, permuta de festivos, municipios turísticos, etcétera, por parte de la Junta de Andalucía, favorecen la desregulación de los horarios comerciales, afectando de manera grave a la salud laboral y a la conciliación de las personas trabajadoras.

En relación al importante tema de la conciliación de la vida personal y laboral, resulta vital poner coto a las políticas del Gobierno andaluz, tendentes



a una desregulación de los horarios comerciales cada vez en mayor número de localidades de nuestra comunidad autónoma, imponiendo su voluntad sobre los planteamientos municipales y subyugando los intereses de las personas trabajadoras y consumidoras a los de las grandes superficies.

Nuestro objetivo es que el peso del sector turístico y comercial en la economía andaluza tenga su equiparación en empleo de calidad, estabilidad y mejores condiciones laborales y salariales, más allá de la estacionalidad del sector.

Propuestas:

- Exigiremos en la Mesa de Turismo y en el Consejo Andaluz de Turismo que se lleven a cabo las medidas de impulso de un modelo turístico sostenible en términos económicos, sociales y medioambientales, un turismo no estacional que permita el sostenimiento de empleo estable y la convivencia con la ciudadanía.
- Seguiremos reivindicando la habilitación por parte del Gobierno andaluz del marco fiscal para el establecimiento de una tasa turística que mitigue los efectos de la gran afluencia turística sobre los recursos públicos, naturales y culturales.
- Exigiremos al Gobierno andaluz que impulse un acuerdo entre los agentes sociales tendente a establecer, vía convenio colectivo, la obligatoriedad de hacer medición de las cargas de trabajo. En este sentido, se hace necesario un acuerdo con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en línea con la metodología para medir dichas cargas de trabajo.
- Demandaremos a las empresas y al Gobierno andaluz la puesta en marcha de planes de formación, actualización y capacitación para las personas trabajadoras de los diferentes subsectores, para afrontar los cambios que se están produciendo en los mismos.
- Exigiremos mayor dotación de recursos humanos para que se pueda llevar a cabo un incremento de la función inspectora que permita mejorar la calidad de la oferta turística y persiga el fraude empresarial.
- Reforzaremos la participación en torno a la Negociación Colectiva sectorial



para mejorar las condiciones laborales del sector. Para ello, llevaremos a cabo formación a delegados y delegadas.

- Reforzaremos las actuaciones en defensa de un modelo comercial profesional, competitivo, sostenible, social, que revitalice los cascos urbanos, que dignifique las condiciones de vida y trabajo de sus plantillas y dé garantía a los consumidores, promoviendo las alianzas con las organizaciones de personas consumidoras y con las de los pequeños y medianos comerciantes.

- Defenderemos la modificación de la legislación estatal y autonómica que posibilita un modelo comercial desequilibrado en favor de las grandes superficies, exigiendo la derogación del Decreto-Ley 2/2020, de 9 de marzo, de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía, así como la de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

- Llevaremos a cabo campañas de denuncia y concienciación contra la desregulación de horarios de apertura comerciales que atentan contra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y su salud.

- Promoveremos, junto a la Federación de Servicios de CCOO de Andalucía y las Uniones Provinciales, acuerdos en el ámbito municipal para delimitar, dentro de lo sostenible y laboralmente decente, el dimensionamiento de las ZGAT.

- Demandaremos mayor compromiso a las administraciones que garanticen el acceso en transporte público a aquellos centros comerciales o establecimientos que estén en el extrarradio de las ciudades, cumpliendo así un doble objetivo: medioambiental y de movilidad tanto de las personas trabajadoras como de las consumidoras.

Objetivo 5. Resituar la construcción sostenible y la red logística como factor clave de futuro.

Con el horizonte de apostar por un nuevo modelo respetuoso con el medioambiente, que apueste por la eficiencia energética, por la producción de las energías limpias, con suficientes infraestructuras civiles y de transporte, y que



supongan una gestión del agua y de los residuos eficiente, se deben dar pasos en todos los ámbitos para hacer esto una realidad, empezando por la planificación e inversión necesarias en Andalucía que nos permita recuperar y aprovechar nuestra posición geográfica, infinidad de recursos y potencialidades.

A lo largo de este documento se han dibujado propuestas en este sentido. En el Bloque I en materia de transición hídrica y movilidad sostenible; en el Bloque II en materia de vivienda; o este bloque en materia de salud laboral. Pero también es necesario abarcar la visión global, es decir, transformar nuestro entorno, rehabilitarlo o renovarlo con un enfoque integral de todos los sectores productivos, empezando por el propio de la construcción como motor de la estructura física necesaria para soportar el resto de actividades.

La rehabilitación, renovación y regeneración, tanto urbana como territorial, responden a la necesidad imperiosa de dar respuesta a las necesidades y requerimientos de la población ya sea de las ciudades o de los entornos rurales, así como de los retos sociales, medioambientales y económicos. En realidad se trata de crear estructuras que no sólo sirvan para dotarnos de lugares donde vivir, de elementos de transporte, de redes de abastecimiento de bienes y servicios, de más y mejor producción industrial, sino que permitan configurar lugares para convivir, con la integración y el desarrollo de derechos para aquellos más vulnerables, y el reconocimiento de todos los sectores productivos que son anexos al mantenimiento de esas estructuras: la limpieza, el saneamiento o el mantenimiento.

A esto resulta preciso añadir la perentoria necesidad de aprovechar las potencialidades y posición estratégica portuaria y logística del territorio andaluz en el tráfico de mercancías y en el transporte de personas frente a otros territorios.

Propuestas:

- Elaboraremos un estudio que nos permita abordar los retos de la construcción y la creación y desarrollo de nodos logísticos desde la perspectiva de la sostenibilidad, las necesidades de cualificación y el empleo.
- Marcaremos las prioridades en materia de infraestructuras necesarias en Andalucía para impulsar el desarrollo económico y la cohesión social y territorial que después trasladaremos a las administraciones competentes. En este sentido



destacar el necesario desarrollo y reestructuración de la red de cercanías, especialmente en torno a las ciudades andaluzas; así como del Corredor Atlántico y Corredor Mediterráneo, así como la adecuada conexión entre ambos para atraer futuros proyectos industriales y potenciar las actividades portuarias, ganar peso exportador y comercializador de nuestros productos y avanzar en integralidad. Los mismos deben contemplar el tráfico mixto tanto de mercancías como de viajeros.

- Exigiremos una evaluación y revisión del Plan de Infraestructuras del Transporte y Movilidad de Andalucía 2030 (PITMA), así como nuestra participación activa en el mismo.

- Reclamaremos una adecuada red de transporte de la energía eléctrica producida en Andalucía y una adecuada distribución del consumo que permita el desarrollo del potencial de creación de energías limpias en nuestro territorio.

- Demandaremos una buena planificación y diseño del hidroduto que se está planificando desde el Gobierno de España que dé respuesta a las demandas de la industria andaluza y a sus potencialidades en la fabricación de hidrógeno verde.

- Impulsaremos una campaña dirigida a promover el empleo directo, limitar la subcontratación, incrementar los controles de la inspección y poner fin a la explotación en las cadenas de subcontratación del sector de la construcción por ser un factor de aumento de la siniestralidad, además de fraude y otros abusos, y que incida en la necesidad de avanzar en la regulación recogida en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

- Exigiremos a la Junta de Andalucía y a los ayuntamientos que garanticen el transporte público y las comunicaciones a todas las personas trabajadoras estables o temporeras, especialmente las extranjeras, que habitan en núcleos aislados, incluidos los ubicados en empresas agrarias, los albergues, residencias y asentamientos de cualquier índole.

Objetivo 6. Avanzar en un modelo agrario, forestal y pesquero que mejore la calidad del empleo, la redistribución de la riqueza y un desarrollo rural más social y sostenible

Es indudable la gran importancia socioeconómica que tiene el sector agrario



para Andalucía, con un peso en torno al 6,2 % del PIB andaluz, lo que se tradujo en 11.173 millones de euros en 2023, con más de 487.000 cartillas agrarias que generan casi el 40% del empleo agrario nacional.

Asimismo, la agricultura andaluza genera alrededor del 31% de la riqueza agraria nacional, es decir que también tiene un peso importante en el Estado. Es un sector con una alta diversificación, tanto territorial como en tipo de productos y sistemas de producción, siendo la base de diversas industrias y actividades comerciales.

Las producciones agroalimentarias suponen cerca de un tercio de las exportaciones andaluzas, destacando las provincias de Almería y Sevilla. Los productos más exportados son las frutas y hortalizas frescas, seguidas por el aceite de oliva.

En su conjunto, el sector agroalimentario es esencial para mantener y desarrollar la actividad económica en el medio rural, aunque no puede ser la única actividad.

En el caso de la agricultura andaluza, la subida de la inflación entre 2022 y 2023, unida a la sequía, repercutió en el incremento de los costes de producción (energía eléctrica y gasóleo, fertilizantes, fitosanitarios o piensos, entre otros), los cuales no se han trasladado en su totalidad por las pymes a los precios en origen. En primer lugar, por su escaso poder negociador; y en el caso de la producción agraria, por la incapacidad de la Administración para aplicar la Ley de Cadena Alimentaria. En esta situación, los productores han quedado en manos de las empresas comercializadoras, que no incrementaron los precios a pagar en origen, pero sí lo hicieron a lo largo de toda la cadena de valor, tanto a los consumidores intermedios (industria de transformación), como a los finales (población en general), generando importantes procesos especulativos.

Esto ha provocado que muchas empresas redujeran o interrumpieran la producción acogiéndose al Decreto-Ley de ERTes amparándose en la sequía, que ha evitado despidos masivos, pero ha repercutido en la reducción de los ingresos de las personas trabajadoras.

El efecto de la subida de la inflación ha repercutido igualmente en el sector pesquero y en menor medida en la producción forestal.



El sector forestal primario, es decir las actividades puramente forestales, ocupan algo más de la mitad del territorio de Andalucía. Son esenciales para la conservación de los ecosistemas y para la regulación de la mayoría de los recursos naturales con especial incidencia en el clima, en el agua disponible y en los recursos genéticos tanto vegetales como animales. Sin embargo, las inversiones en este sector han sido muy escasas para la importancia que tiene de cara al cambio climático.

La principal inversión se viene dedicando a la prevención y extinción de incendios, seguida muy de lejos de la protección de espacios naturales de especial interés, siendo muy llamativo que en un territorio como el andaluz no haya inversión para el control de los procesos erosivos, o que el peso de la investigación solo sea el 0,6% del total de la inversión destinada a este sector.

En cuanto al empleo generado, incluyendo a los agentes y guardas forestales y al personal de lucha y prevención de incendios, se sitúa en torno a las 15.000 personas. Este empleo es mayoritariamente público y la tendencia que se observa en los últimos años es a una reducción que se puede estimar en el 30% del empleo menos cualificado dedicado a la explotación de los recursos estrictamente forestales.

Resulta necesario establecer sistemas para crear riqueza en las zonas rurales y mejorar los servicios públicos y, de esta forma, mantener a la población en ellas. La creación de empleo no debe estar relacionada únicamente con el turismo en estas zonas y se hace necesario prestar atención a los recursos naturales de cada área y a la protección del medio ambiente, impulsando una nueva gestión de los bosques y espacios naturales que creen riqueza.

El sector pesquero andaluz, según sus diferentes actividades, representa el 12,9% del VAB nacional en pesca extractiva, el 8,4% de la acuicultura y el 10,4% de la industria de transformación.

En cuanto al empleo, en 2023 el número de ocupados fueron 14.733 personas, incluyendo la marinería, la acuicultura, el marisqueo, la industria transformadora y el comercio al por mayor. La tendencia es a una reducción del número de ocupados y a un incremento de la contratación a tiempo parcial. De hecho, este sector, actualmente, genera poco empleo, aunque es muy importante



en algunas zonas o localidades que basan una parte importante de su economía en las actividades de pesca y acuicultura.

La evolución de la pesca extractiva ha ido hacia la reducción de la flota andaluza con una disminución del Arqueo GT (medida) de más del 35% entre 2012 y 2022, con una reconversión hacia barcos de mayor tamaño. De este modo, la flota andaluza tiene una eslora media superior a la estatal y comunitaria y menor antigüedad; es decir, que se ha hecho un importante esfuerzo de adaptación. Este proceso de reconversión ha supuesto una importante reducción de la actividad y del empleo a lo largo de los años y parece que no ha concluido.

De otro lado, el Consejo de ministros de la UE aprobó en 2024 un incremento de cuotas para especies importantes en zonas del Atlántico, pero con incrementos de los días de parada biológica para la flota del Mediterráneo que, junto a la suspensión del acuerdo con Marruecos, genera mucha incertidumbre sobre la viabilidad de la flota del Mediterráneo ya que, casi con toda seguridad, tendrá un impacto negativo en el sector.

Especial atención requieren los efectos que está teniendo en la actualidad en la actividad pesquera, fundamentalmente en el área del Estrecho, pero con visos de extenderse a otras zonas, el alga asiática invasora aparecida en los últimos años que está afectando de manera importante a las capturas de la flota pesquera y a las especies autóctonas.

Otra cuestión que preocupa en estos sectores primarios es el relevo generacional, ya que son sectores con condiciones precarias poco atractivas para las nuevas generaciones. Por otra parte, la acción sindical, en este contexto, se encuentra con grandes dificultades para articular acciones que permitan mejorar de forma considerable las condiciones laborales de las personas trabajadoras desde el marco de la Negociación Colectiva. Dentro de esta, un aspecto importante a considerar es la igualdad de género, siendo necesario mejorar la paridad en los centros de trabajo y fomentar el acceso de las mujeres a todas las categorías profesionales y a puestos de responsabilidad.

Por ello es necesario seguir impulsando y potenciando el ritmo de instauración de los planes de igualdad en las empresas.



Desde CCOO consideramos que la política agraria en Andalucía se enfrenta en los próximos años a importantes retos, entre los que destacan los siguientes:

- Implementar en la agricultura las normas medioambientales.
- Afrontar la escasez de recursos naturales, especialmente del agua, abordando una gestión eficaz.
- Proteger el suelo y regenerar el manto vegetal para evitar la erosión y su consecuencia que es la desertificación de grandes zonas de Andalucía que se ve agravada por los efectos del cambio climático (sequía, lluvias torrenciales, incendios forestales y abandono de tierras). También para ralentizar, en lo posible, los procesos de desertización que se están produciendo en una parte importante de la Andalucía oriental.
- Adaptar empresas y explotaciones a la digitalización y a la automatización de los procesos de producción, además de mejorar las redes tecnológicas y de comunicación.
- Avanzar hacia modelos de agricultura más sostenibles y menos agresivos con el medio natural, como la agricultura tradicional, la integrada o la ecológica, reestructurando la llamada agricultura industrial muy consumidora de productos contaminantes que generan muchos residuos difícilmente reciclables (plásticos, productos tóxicos y peligrosos), o que esquilma los recursos naturales (suelo, agua, etcétera). Además, hay que favorecer la aparición de nuevos modelos de producción que contribuyan a la diversidad de los sistemas de producción agraria, en especial en entornos no rurales.
- Establecer regulaciones sobre el uso del suelo para evitar la competencia entre los sectores agrario, forestal y pesquero con otro tipo de sectores productivos como por ejemplo el energético.

En CCOO de Andalucía apostamos por avanzar en la dignificación y profesionalización de estos sectores y de las personas trabajadoras a través de la aplicación efectiva de la legislación laboral. De este modo, destacamos los siguientes retos para los próximos años: en primer lugar, la conversión de contratos fijos discontinuos a fijos ordinarios cuando el porcentaje de jornada



anual así lo requiera; y en segundo lugar, la mejora del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, a través de los convenios colectivos y de la mejora de las prestaciones por desempleo y la protección social. También la prevención de los riesgos laborales.

El sector agrario, con cerca de medio millón de cartillas agrarias y un importante porcentaje de personas trabajadoras extranjeras en situación irregular, necesita medidas para estabilizar el empleo que genera y mejorar su calidad, facilitando la movilidad para acudir a las campañas de recolección y la regularización de las personas extranjeras residentes que trabajan en la agricultura antes de recurrir a la contratación de personas trabajadoras en el exterior. Cuando esta sea necesaria, se debe realizar con la participación sindical y con todas las garantías para que las personas sean contratadas con contratos estables, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras del sector, a la vez que se facilita su integración social.

Por tanto, adquirimos estos compromisos:

- Exigiremos al Gobierno andaluz la negociación, en el marco del dialogo social, como sindicato más representativo, de un Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrario, pesquero, agroindustrial y de desarrollo rural de Andalucía con dotación económica suficiente para llevarlo a cabo.

- Exigiremos transparencia, conocimiento y participación sobre el destino del presupuesto que se ejecute en Andalucía del PERTE para la industria agroalimentaria, el PERTE de digitalización del agua, o el PERTE de Energías Renovables, Hidrógeno Renovable y Almacenamiento (ERHA), todos ellos con impacto en Andalucía. Del mismo modo, reclamaremos la ejecución de todos los fondos europeos destinados a agricultura, silvicultura y pesca en el marco de las diferentes Comisiones de Seguimiento de Fondos Estructurales generales y sectoriales.

- Exigiremos una necesaria coordinación entre administraciones y el desarrollo de un ambicioso plan de inspecciones efectivas y rigurosas que permitan el cumplimiento de la condicionalidad social en las explotaciones agrarias y empresas agroalimentarias para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Igualmente es fundamental garantizar el efecto redistributivo de las ayudas de la PAC.



- Pediremos una evaluación pública cualitativa y cuantitativa de los Planes Anuales de Control de la Condicionalidad Reforzada de la PAC que aseguran los objetivos en materia de medio ambiente, salud pública, fitosanidad y bienestar animal.

- Solicitaremos al Gobierno andaluz reuniones para regular las campañas agrícolas y para establecer medidas que faciliten la movilidad de las personas trabajadoras dentro del mercado de trabajo nacional, al tiempo que exigiremos la regularización de las personas trabajadoras extranjeras.

- Seguiremos exigiendo la reducción del número de peonadas para el acceso a las prestaciones por desempleo (subsidio agrario y renta agraria) y el incremento de los fondos PROFEA, cuando se produzcan situaciones de sequía u otras catástrofes naturales.

- Exigiremos que se mantenga la participación sindical para la aprobación de los proyectos de empleo estable de los Planes de Fomento del Empleo Agrario destinados a complementar las rentas de las personas trabajadoras agrarias, por lo que seguiremos exigiendo que se mantengan los actuales porcentajes del 80% de contratación para estas personas, ya que estos planes son parte del sistema de protección para las personas trabajadoras agrarias andaluzas.

- Reclamaremos el pleno funcionamiento del Observatorio de Precios y Mercados de Andalucía para que lleve a cabo análisis y estudios sobre la evolución de los precios, con especial incidencia en los mercados de los alimentos básicos.

- Mantendremos la propuesta a la Comisión Tripartita de la Inspección de Trabajo de la necesidad de poner en marcha una campaña específica que haga aflorar la economía sumergida e infradeclaración de peonadas.

- Exigiremos la aplicación efectiva del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía horizonte 2027, haciendo especial hincapié en la dotación presupuestaria anual de las actuaciones, así como de la transparencia en la ejecución del plan a través de la presentación pública de los resultados anuales.

- Reclamaremos la elaboración y aprobación de un nuevo Plan Forestal para



Andalucía, negociado con los agentes sociales y económicos dentro del diálogo social, que suponga un incremento importante de las inversiones en este sector.

- Exigiremos el refuerzo del IFAPA como herramienta esencial para investigación aplicada, la Formación Profesional y la modernización de los sistemas de producción de los tres sectores.

- Demandaremos una actuación decidida contra el alga invasora asiática en el Estrecho que impida su extensión y se luche por su erradicación; así como medidas para paliar las consecuencias en la flota afectada y en sus trabajadores y trabajadoras.



BLOQUE IV. EXTENDER EL SINDICATO: MÁS ORGANIZACIÓN, ELECCIONES SINDICALES, AFILIACIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN PARA FORTALECER LA ORGANIZACIÓN

El número de personas asalariadas en Andalucía ha crecido un 13% en los últimos cuatro años, aunque nuestro mercado de trabajo sigue marcado por la precariedad, las malas condiciones de trabajo y la atomización de las empresas. Del total de las 250.302 empresas que hay en Andalucía, un 86% tiene menos de 9 personas trabajadoras, un 12,8% entre 10-99 personas asalariadas, y solo un 0,9% emplea a más de 100 personas trabajadoras. Todo ello sin contar con que el número de personas autónomas continúa creciendo, y se han implementado nuevas fórmulas de trabajo como los freelances y el teletrabajo, que han venido a individualizar más las relaciones laborales.

En este contexto es en el que desarrollamos nuestra actividad y de este análisis primario es del que debemos partir para organizar mejor a las personas trabajadora en torno a CCOO, para responder mejor a sus necesidades y aumentar la capilaridad del sindicato. Se trata de hacerlo más cercano a todas las realidades laborales de las personas a las que aspiramos a representar e incrementar nuestra presencia, pues a nadie se le escapa que este mundo del trabajo tan atomizado requiere de una organización fuerte en los distintos ámbitos laborales y provinciales, así como autonómico.

Durante este periodo, se han elegido 3.194 representantes sindicales más que en 2019, de los cuales 1.425 corresponden a CCOO. Asimismo, hemos incrementado especialmente nuestra representación en las empresas de 50 a 249 personas trabajadoras, aunque es en las empresas de entre 6 y 49 personas trabajadoras donde tenemos nuestro mayor número de representantes sindicales. Esto quiere decir que el 40,71% del total de delegados y delegadas de CCOO desarrollan su labor en pequeñas empresas en las que es prácticamente imposible conformar secciones sindicales y en las que la atención a estos delegados y delegadas es responsabilidad de los cuadros sindicales de nuestros sindicatos provinciales, donde cada vez contamos con menos recursos y tenemos mayores dificultades para dar respuesta al conjunto de realidades provinciales con las que se encuentran en el día a día. De igual modo, debemos poner en valor el trabajo electoral, ya que las elecciones sindicales no son solo una cuestión numérica, sino que los resultados electorales son los que van decidir nuestra capacidad en la Negociación Colectiva y permitirán



una mayor capilaridad del sindicato en los centros de trabajo.

Asimismo, más de un 50% de nuestra afiliación no reside en las capitales de provincia, lo que nos obliga a tener que garantizar que la atención y servicios que reciban de CCOO sean los mismos que aquellos que tienen un acceso más cercano a las sedes provinciales, porque desde el sindicalismo de clase también tenemos la obligación de vertebrar el mundo del trabajo en las 785 localidades de Andalucía.

Avanzar en extensión electoral y afiliativa en un mercado de trabajo atomizado y donde hay una alta rotación de las personas trabajadoras solo es posible reforzando el sindicalismo de clase, especialmente, a través de aquellas estructuras provinciales que nos permiten organizar a las personas trabajadoras desde el ámbito más cercano a su realidad productiva. A ello debemos unir el reforzamiento de las estructuras provinciales y regionales para que confluyan en el gobierno de los espacios de trabajo mancomunados, tanto en materia electoral como de atención sindical, de asesoramiento y servicios jurídicos, dotando a los mismos de seguridad y estabilidad, así como de reglamentos que garanticen su funcionamiento y su rendición de cuentas.

Avanzar en transparencia y cumplimiento normativo es además de una obligación una necesidad para dotar a la organización de unas herramientas de gestión que permitan optimizar nuestros recursos humanos y económicos bajo unos parámetros de calidad y priorizando la acción sindical en los centros de trabajo de acuerdo con nuestro Plan de Acción.

Igualmente conocemos el valor de nuestros Servicios Jurídicos y la valoración que tiene de los mismos nuestra afiliación. Aun así, sigue siendo un objetivo acercarlos al conjunto de la afiliación, ya que junto con el Asesoramiento Sindical son de los servicios más demandados. Aprovechando las nuevas herramientas disponibles debemos abrir su atención en más localidades que se sumen a las actuales.

También es conocido, por todos y todas, el valor de nuestro Gabinete Técnico, pero aunque ya se han dado pasos para reforzar el número de letrados, también es necesario cubrir otros espacios tan importantes para la acción sindical como puede ser la parte de estudios desde una apuesta mancomunada para su sostenimiento, ya que cada vez es más utilizado por el conjunto de las organizaciones de la Confederación Sindical de CCOO de Andalucía.



En definitiva, es misión del sindicato conformar una red de atención integral para las personas trabajadoras que se active desde el mismo momento en que la persona contacte con la organización en la forma que sea, y continúe su tránsito por la misma necesite el servicio del sindicato que necesite: asesoramiento, -ya sea sindical o jurídico-, información, formación, participar activamente, etcétera.

Por otra parte, con el proceso de fusión de las Fundaciones de CCOO de Andalucía se ha constituido la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo en Andalucía, que tiene entre sus ejes estratégicos la conservación de la memoria del movimiento obrero, la cooperación internacional, la formación y una parte menos desarrollada como es la de estudios, en la que tendremos que avanzar durante este mandato como herramienta complementaria al trabajo sindical.

La formación sindical siempre ha sido una tarea prioritaria e imprescindible en nuestra organización, no en vano es un derecho de nuestra afiliación, de nuestros delegados y delegadas y una obligación para la dirección del sindicato, independientemente del ámbito sectorial o territorial del que se trate.

Dentro de esa formación sindical, históricamente nos hemos centrado en formar y orientar a la afiliación y especialmente a nuestros delegados y delegadas en la adquisición de conocimientos y habilidades para, por ejemplo, saber reivindicar una subida salarial, intervenir sobre un plan de igualdad, negociar un convenio colectivo en una empresa o un expediente de regulación temporal de empleo, etcétera. Cuestiones que quedan fuera de toda duda si realizamos un compendio de la cantidad ingente de recursos, tiempo y dedicación que empleamos en CCOO a la hora de configurar y desplegar la formación sindical.

No obstante, los retos en esta materia siguen siendo importantes. En primer lugar, seguir avanzando en la coordinación entre territorios y ramas, incluyendo a las federaciones estatales para asegurar que la formación llegue a todos y a todas. Igualmente, conseguir un equipo de formadores y formadoras suficiente, estable y conformado con el esfuerzo de todas las estructuras sigue siendo un reto, al que se unen afiliar y acercar a los nuevos y nuevas delegadas; o, sabiendo las ventajas y desventajas de la formación presencial y online, conseguir una complementariedad y efectividad absoluta entre ambas para integrar al máximo lo que se enseñe en el hacer diario sindical, rentabilizar los recursos del sindicato y el tiempo del que disponen las y los asistentes, entre otras cuestiones.



Además, en el momento actual en el que representar y organizar correctamente a la clase trabajadora requiere confrontar en la batalla por las ideas prominentes en nuestra sociedad, nuestra tarea de formar, orientar y en cierta manera sostener a esa base sindical debe avanzar significativamente para dotar a los y las sindicalistas de un bagaje ideológico que les permita responder a los retos que se encuentran en el día a día, y sobre todo dar una respuesta que sea coherente con el pensamiento y la historia de CCOO.

En primer lugar, con esa formación ideológica o sociopolítica, además de esos conocimientos y habilidades que actualmente se imparten, lograremos:

- Conocer, compartir y comprender mejor el complejo tiempo histórico que vivimos para fortalecer nuestros compromisos y nuestra acción como sindicato internacionalista, de clase y solidario.
- Construiremos identidad de clase, solidaridad colectiva y con ello el vínculo sindical imprescindible de nuestra base sindical con los valores que sustentan CCOO, nuestro sindicalismo, lo que somos y queremos seguir siendo como sindicato de clase.

En segundo lugar, en un momento en el que el pensamiento neoliberal refuerza su presencia en todo orden social, debilitando la democracia y los derechos de la clase trabajadora; reforzarnos con esta formación nos permitirá:

- Afrontar como sindicato los importantes retos de transformación y transición (energética, climática, digital, etcétera) que implican cambios en el mundo del trabajo (descentralizaciones, deslocalizaciones, reconversiones, transiciones, etcétera.), que muchas veces nos generan incoherencias en el discurso, dificultades de organización y, sobre todo, de atención a las personas trabajadoras.
- Consecuencia de este auge del neoliberalismo, también vemos como crecen las opciones y comportamientos individualistas, corporativas, negacionistas, xenófobos y extremistas, tanto en el ámbito de la política como en el ámbito sindical. Enfrentarnos a esto como organización de forma colectiva y con el quehacer de cada delegado o delegada o persona afiliada, requiere rearmarnos ideológicamente, afianzar nuestra base de pensamiento, para con ello confrontar, explicar y extender nuestras propuestas en todos los ámbitos, especialmente en la empresa, donde



nuestros compañeros y compañeras pueden estar condicionados por el ruido mediático, y sobre todo por el auge del sindicalismo corporativo, que tras una falsa careta de profesionalidad, esconde sindicatos amarillos.

Y ya, por último, con el despliegue de esta formación sociopolítica o ideológica, igualmente debemos avanzar en resolver problemas ya endémicos que tenemos en todos los ámbitos de la organización. Por ejemplo:

- La necesidad de atención sindical, de orientación y dirección de los delegados y delegadas que se incorporan por primera vez al sindicato cada año (aproximadamente un 50% del total), en una candidatura de CCOO para representar a sus compañeros y compañeras y que muchos de ellos desconocen la base de pensamiento y los valores de CCOO.

- Propiciar la afiliación de los delegados y delegadas de CCOO en Andalucía que actualmente no lo están.

- Acoger a todos los delegados y delegadas de CCOO jóvenes que se incorporan al sindicato y que precisan de ese bagaje ideológico para representar más y mejor y para sentirse identificados con el proyecto colectivo que significa pertenecer a las CCOO.

- Reforzar el papel de los delegados y delegadas de CCOO y de la afiliación porque son la red principal de comunicación y extensión del sindicato, de sus propuestas y de sus posicionamientos. No podemos olvidar que casi la mitad de nuestra afiliación, 67.000 personas afiliadas, se encuentran en empresas de entre 1-50 personas trabajadoras donde el sindicato tiene dificultades para organizarse más allá de la estructura del sindicato provincial, por lo que el papel que juegan esos delegados, delegadas y afiliación es clave para que el mensaje y el trabajo de CCOO llegue.

Por todo ello durante el próximo periodo aspiramos desde CCOO a:

1. Representar a más personas trabajadoras en Andalucía en un mercado laboral atomizado.

2. Acercar el sindicato y la atención sindical y jurídica al conjunto de la afiliación, mejorando la accesibilidad a todos los servicios del sindicato con independencia de donde residan o trabajen.



3. Contar con una organización reforzada al servicio de la clase trabajadora en Andalucía.

Objetivo 1. Extender el sindicalismo de clase

El principal reto en estos momentos en nuestra tierra resulta extender la capilaridad del sindicato y nuestro hacer a la hora de defender al conjunto de la clase trabajadora, pues es evidente que el avance las posiciones ideológicas que representan la derecha y la ultraderecha política se están dejando notar en la ciudadanía. A ello se le une un individualismo cada vez más acusado que se constata en el aumento que ha tenido la cifra de delegados y delegadas vinculados a sindicatos corporativos en el cómputo global, aunque sin alcanzar el porcentaje requerido del 15% en la comunidad autónoma para tener la consideración de “más representativos” y poder entrar en el ámbito del diálogo social. Esto deja entrever cómo esos sindicatos “profesionales”, que defienden el individualismo de las relaciones laborales a través del corporativismo, crecen y ocupan espacios de manera muy preocupante.

Aun así, la representación del sindicalismo de clase en Andalucía ha crecido casi un 2% durante los últimos cuatro años, y aunque ninguno de los sindicatos corporativos ha alcanzado el 10% de representación a nivel estatal, ni el 15% a nivel autonómico, tenemos una importante carencia para incrementar nuestra representación en el ámbito de las administraciones públicas y en las grandes empresas que es donde crece especialmente el sindicalismo corporativo, que ya no es solo exclusivo del ámbito de las trabajadoras y trabajadores públicos y están abriendo espacios de representación en varios sectores de producción privada.

Todo ello lo estamos trabajando a través de nuestras estructuras más pegadas al terreno, debiendo poner en valor el trabajo realizado por las comisiones de extensión sindical provinciales, especialmente durante el último periodo de concentración electoral, donde se han convertido en instrumentos de referencia para el apoyo electoral a los sindicatos provinciales para la renovación de los procesos electorales; si bien tenemos que reconocer que este no era el objetivo prioritario que pretendíamos de las mismas cuando en el 13º Congreso decidimos la creación de las mismas.

Esta línea de corporativismo que venimos observando también se podría



inferir respecto a la afiliación. Si acudimos a fuentes como la Agencia Tributaria tomando como fuente la declaración de la renta de 2022, el 9'6% de la población con obligación de declarar en Andalucía está afiliada a un sindicato. No obstante, a pesar de ser la comunidad autónoma con mayor número de personas obligadas a declarar, no es la comunidad autónoma con mayor porcentaje de afiliación. Estamos en novena posición en el ranking nacional y todo ello a pesar de haberse producido un incremento afiliativo de 0'5 puntos desde la etapa prepandémica.

Eso sí, sigue siendo mayoritario el número de personas que se afilian a este sindicato por afinidad, simpatía y reconocimiento de nuestro trabajo y liderazgo en la resolución de sus problemas. Y esas personas que permanecen afiliadas hemos podido constatar, a través de encuestas de satisfacción sindical realizadas en estos años, que tiene una experiencia buena o muy buena con CCOO. Se sienten atendidas, especialmente por sus delegados y delegadas, tanto en sus empresas como en las sedes del sindicato, y cuentan con una rápida solución a sus problemas. Estos son los ingredientes para una afiliación mantenida en el tiempo.

Cierto es que nuestra afiliación tiene un perfil que ha ido evolucionando a lo largo de su historia. Si antes era abrumadoramente mayoritaria la afiliación de hombres, ahora nos encontramos con una paridad del 50% que nos deja entrever, no solo que somos un sindicato referente para toda la población trabajadora, sino que somos un referente en igualdad, un instrumento útil también para las mujeres, quienes, a pesar de representar el 46'5% de la población activa o el 44'8% de la población ocupada, representan el 51% de nuestras filas.

Una afiliación mayoritariamente con empleo (81%) y con edades comprendidas entre los 35 y los 55 años. También una organización que cada vez cuenta con más personas migrantes. Y, en su conjunto, una organización con personas con compromiso estable, pues el 71% lleva más de 3 años afiliada.

Sin duda tenemos un enorme margen de trabajo relacionado especialmente con la alta rotación, que proviene significativamente de esa afiliación utilitaria que actúa yendo y viniendo de uno a otro sindicato en función de su necesidad puntual. Necesidades que, sabemos, giran en torno al asesoramiento sindical y a la formación.

Para reforzar nuestra utilidad, no solo en el ámbito laboral, en los últimos años



hemos puesto en marcha, con el apoyo de nuestra propia estructura y con el de organizaciones sociales y personas expertas, talleres online con diversas temáticas destinadas a toda la afiliación. Un camino al que debemos dar continuidad haciendo hincapié en aquellos temas de mayor interés para las personas afiliadas y aprovecharlos como herramienta afiliativa pensando en los ámbitos familiares de nuestra afiliación.

Asimismo, es necesario seguir implementando estrategias para acercar nuestra organización a los y las jóvenes y esto solo puede venir de la mano de jóvenes que, desde la organización, ayuden a ampliar la mirada del sindicato hacia este grupo poblacional.

Otra cuestión que no es baladí, es evitar que muchas personas afiliadas dejen la organización cuando pasan a la situación de jubilación o pensionistas.

Del mismo modo, nuestra organización se tiene que mostrar de manera inequívoca como un espacio seguro para las personas LGTBI+ trabajadoras que deben poder encontrar referentes personales y espacios a los que dirigirse de manera amable y eficaz.

Pero para una eficaz extensión sindical, es indispensable que a la par que cuidamos cómo dar respuesta a las preguntas que recibimos por parte de nuestra afiliación o de las personas trabajadoras en general, también debemos mejorar los medios que utilizamos para dirigirnos a las personas afiliadas, puesto que su percepción de utilidad del sindicato es esencial para que decidan mantener su afiliación. Son varios los canales que utilizamos: sms, whatsapp, correos electrónicos, correo ordinario... En cambio, la efectividad de estos o el momento idóneo para su uso en función del objetivo que perseguimos no es algo que tengamos analizado, al menos no en el conjunto de las organizaciones que componen las CCOO de Andalucía, por tanto, compartir cuáles son los mejores canales de comunicación nos puede permitir un mayor impacto.

Por lo tanto, es evidente que tenemos espacio de mejora y que debemos reflexionar en este punto sobre cómo extender la acción de CCOO, tanto desde el punto de vista de las elecciones sindicales como de la afiliación.



Propuestas:

- Acordaremos anualmente en el seno de la Comisión Territorial de Extensión Sindical un plan de trabajo con las prioridades y objetivos en materia de extensión electoral que tendrá su desarrollo en cada una de las comisiones provinciales con el objetivo de dotar de mayor autonomía a las personas que realizan la extensión electoral.

- Abordaremos conjuntamente con Uniones Provinciales y Federaciones Regionales un plan de trabajo para renovar aquellos representantes que llevan más de un año sin renovar y sus empresas siguen abiertas.

- Elaboraremos con el conjunto de la organización una propuesta de acción para las empresas blancas que cuentan con afiliación.

- Elaboraremos una propuesta de acción en las empresas blancas sin plan de igualdad para elegir representación sindical.

- Realizaremos periódicamente de un informe sobre la situación de las delegadas y delegados no afiliados, contextualizando los espacios y/o circunstancias laborales pormenorizado por federaciones, provinciales y sectores, de los que se deriven planes concretos de afiliación.

- Pondremos en marcha una nueva Cartera de Servicios que facilite la accesibilidad o asesoramiento de las personas mayores a cuestiones legales o de brecha digital, en colaboración con la federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía.

- Intensificaremos en colaboración con la federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía el trabajo de acercamiento, incidencia y traslación de nuestras propuestas en los Centros de Participación Activa (CPA's) como núcleos para desarrollar nuestra capacidad de interlocución e influencia con los mayores.

- Nos dotaremos de las herramientas necesarias para realizar la atención centralizada de las llamadas telefónicas y correos que recibimos de nuestra afiliación para la gestión de las llamadas que se reciben en el Servicio de Información y Asesoramiento a la Persona Trabajadora (SIOT) y en la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR). Esta fórmula nos permitirá dar una atención más personalizada



y rápida a la par que discriminar cuestiones meramente de trámite, de aquellas otras cuestiones relacionadas con el ámbito de la acción sindical o el asesoramiento.

- Configuraremos una adecuada y optimizada Red de Atención Sindical con participación de todas las organizaciones que conforman CCOO de Andalucía para que seamos capaces de atender el alto volumen de contactos que tenemos en el sindicato, tanto por parte de las personas afiliadas como no afiliadas.

- Realizaremos de encuestas a nuestra afiliación para analizar diversas temáticas y preocupaciones y opiniones de la actividad del sindicato.

- Desarrollaremos conjuntamente con las Uniones Provinciales y las Federaciones Regionales un plan para garantizar la atención sindical de nuestra afiliación en las sedes locales, teniendo en cuenta el lugar de residencia y la ubicación de los centros de trabajo de nuestra afiliación, con el fin de mejorar el asesoramiento e información a nuestra afiliación. En aquellas sedes donde no sea posible la atención presencial, se garantizarán los medios técnicos necesarios para realizarla de forma telemática.

- Elaboraremos en el seno de la comisión Territorial de Extensión Sindical un seguimiento trimestral y planificación de las empresas blancas sin planes de igualdad, para coordinar entre Federaciones y Uniones Provinciales un plan de visitas y, en su caso, la negociación del correspondiente plan de igualdad y la celebración de elecciones sindicales.

- Plantearemos una campaña de afiliación dirigida a la juventud, tanto en su etapa estudiante como en su incorporación al ámbito laboral, que suponga una difusión e interiorización pedagógica de la necesidad de afiliación al sindicalismo de clase y a los valores que representan las CCOO.

- Fomentaremos espacios de debate y formación de aquellos cuadros sindicales que no necesariamente son representación sindical.

- Propiciaremos el acercamiento a la juventud desde la fase previa a su incorporación al mundo del trabajo mediante actividades en universidades, institutos y centros de enseñanza, así como mediante el impulso de la colaboración, cooperación y contacto con las asociaciones juveniles.



- Impulsaremos la incorporación de jóvenes y mujeres como representantes sindicales en las mesas de negociación y en la estructura del sindicato.
- Desplegaremos planes de afiliación para las personas inmigrantes, tanto en el marco del asesoramiento sindical que se les realice, como en la acción sindical.
- Realizaremos estudios periódicos para detectar los nichos de afiliación en aquellos sectores y colectivos más precarizados y vulnerables, para con ello conseguir organizar y defender mejor sus derechos.
- Elaboraremos campañas de afiliación dirigidas a las personas trabajadoras LGTBI+ y promoviendo la organización como espacio aliado con la diversidad y libre de LGTBIFOBIA (ESPACIO SEGURO). En este sentido ampliaremos el conocimiento de la Red LGTBI+ entre la afiliación.

Objetivo 2. Más y mejor asesoramiento sindical

Si la principal motivación de las personas afiliadas a CCOO de Andalucía, según lo analizado hasta el momento, resulta de la afinidad con el sindicato, la segunda motivación es el asesoramiento sindical.

Un asesoramiento que va más allá de la atención, que pivota sobre un concepto jurídico-laboral y que siempre ha sido la base del sindicato. A ello se comprometen diariamente delegados y delegadas de CCOO con sus horas sindicales y con su propio tiempo, con su experiencia y con su compromiso sindical.

Tal es la demanda, que a esta labor hemos sumado desde CCOO de Andalucía en este último mandato, con el consenso de todas las organizaciones, la figura del Asesoramiento Sindical Mancomunado. Una figura que ha pretendido desde el primer momento ser complemento al asesoramiento que realizan las ramas con el claro objetivo de poder extender y fidelizar a la afiliación, intentando alcanzar a toda la extensión territorial de Andalucía, articulando el asesoramiento online.

Pero el sindicato debe dar un paso más en este mandato, definiendo una red de asesoramiento integral de CCOO de Andalucía junto a las organizaciones de rama, analizando previamente cuáles son los recursos disponibles del sindicato y las necesidades que tiene la población trabajadora de nuestra tierra.



Propuestas:

- Crearemos la Comisión Territorial de Atención Integral, una estructura mancomunada entre Uniones Provinciales y Federaciones Regionales que coordine toda la acción de atención a las personas que se acercan a nuestras sedes, tanto en materia de atención sindical, asesoramiento o atención jurídica, que dé respuesta en toda Andalucía, tanto a personas afiliadas como no afiliadas.
- Acordaremos anualmente en el seno de la Comisión Integral un Plan de Formación para las personas que realizan el asesoramiento sindical en CCOO de Andalucía.
- Desplegaremos la necesidad de poner el foco en la atención a la juventud de forma que se fomente la transversalidad en su atención y asesoramiento.
- Realizaremos una radiografía de recursos disponibles del sindicato en materia de asesoramiento sindical del conjunto de la organización.
- Realizaremos un análisis a través del SIOT de las necesidades de asesoramiento que tiene la población trabajadora de nuestra tierra.
- Seguiremos trabajando en la consolidación de las iniciativas de formación especializada sobre cuestiones jurídicas en el ámbito laboral y de la función pública, realizadas de manera conjunta para todas las personas que prestan asesoramiento en el sindicato, incrementando de esa forma la coordinación.
- Seguiremos trabajando en la formación conjunta de todas aquellas personas que desde diferentes ámbitos prestan asesoramiento a personas trabajadoras en el seno de nuestra organización, incrementando de ese modo la coordinación interna y la calidad del asesoramiento prestado, especialmente a través de iniciativas como las píldoras formativas y el aula de CCOO.

Objetivo 3. Unos Servicios Jurídicos más sindicalizados

Sin duda, para la afiliación de CCOO contar con unos Servicios Jurídicos del calibre y profesionalidad de los nuestros es una herramienta indispensable que está al servicio de las personas trabajadoras, afiliadas o no, pero por supuesto también al



servicio de la acción sindical.

Cada vez se producen más situaciones de vulneración del derecho a la libertad sindical que sufren la representación legal de las personas trabajadoras, las personas candidatas a procesos de elecciones sindicales, los comités, o secciones sindicales que sufren constantes intentos de ninguneo por parte de un empresariado carente de responsabilidad para con sus personas trabajadoras, vinculado especialmente a empresas de tamaño reducido y poca perspectiva social, que son las mayoritarias en nuestra tierra.

Pero no es solo a esto a lo que tienen que dar respuesta nuestros Servicios Jurídicos (SSJJ), lo es también a ser punta de lanza de los derechos de las personas trabajadoras, interviniendo en la consecución de nuevos derechos a través de la pelea jurídica en los espacios correspondientes.

El Servicio Jurídico tiene para CCOO una trascendencia que va más allá de lo individual, de ahí que nuestro objetivo radique en sindicalizarlo aún más.

Un objetivo que debe ser compartido y trabajado desde los ámbitos sindicales más pegados al terreno, desde quienes llevan a cabo propiamente la acción sindical en las empresas, pero siempre bajo la coordinación regional para generar sinergias entre ambas patas, la sindical y la jurídica, y una fuerte base de trabajo compartido duradero en el tiempo. Ello va a incidir muy positivamente en el prestigio de nuestras siglas, pues se verá una herramienta perfectamente engrasada en lo colectivo.

Todo ello sin olvidar que vivimos en un contexto en el que cada vez la Justicia es menos justa para las personas trabajadoras, con señalamientos de juicio que rondan el año 2030. Tanto es así, que de toda España los primeros 25 juzgados en el ranking de Juzgados de lo Social con más asuntos pendientes de resolver son andaluces, una cifra que llega a 34 si miramos los primeros 50 juzgados.

Y si es lenta la Justicia en lo social, en el ámbito de lo contencioso administrativo la dificultad es otra para las personas que trabajan en el ámbito de lo público. La barrera del pago de las costas a la hora de demandar a la Administración como empleadora pervierten el derecho de los trabajadores y trabajadoras a demandar mejores condiciones de trabajo frente a sus empresas. Un panorama que no



podemos obviar como sindicato mayoritario y que, aunque la competencia en materia de justicia es limitada en el marco andaluz, estando prácticamente en su totalidad aglutinada en el marco confederal, la aportación que esta organización andaluza puede y debe hacer es innegable.

Y es que no debemos defraudar en ningún aspecto, ni sociopolítico ni práctico, a quienes confían en nuestras siglas para su defensa en los tribunales. Cada año, nuestros y nuestras profesionales jurídicos atienden a 20.000 personas aperturando miles de expedientes. El 89% de las personas usuarias son afiliadas y de ellas, el 42% aproximadamente son mujeres y sobre un 6% menores de 30 años.

Existe una alta valoración de nuestros SSJJ por parte de las personas usuarias, y los datos objetivos así lo corroboran. El 87% volvería a contar con nuestros SSJJ y el 83% los recomienda. No es para menos cuando podemos decir que 3 de cada 4 asuntos que llevan nuestros Servicios Jurídicos se ganan, pero también es cierto que no nos conformamos y que la calidad es nuestro principio básico. Por ello debemos dar respuesta a las peticiones que nos han trasladado a través de las encuestas de calidad que hemos realizado en estos años, desarrollando un sistema propio, específico y diferenciado de los despachos de abogados al uso de atención a las personas usuarias. Los primeros que debemos poner en valor el trabajo de nuestros Servicios Jurídicos debemos ser quienes formamos parte de esta organización pues somos la puerta de entrada de las personas que los usan y responsables, por tanto, del trabajo que genere.

En cuanto a la dirección de los Servicios Jurídicos de CCOO de Andalucía, los últimos años hemos ido avanzando en cuestiones esenciales como su financiación, cogobernanza con las organizaciones de rama y territoriales, transparencia en la información, coordinación técnico-sindical, formación jurídica y formación para personas trabajadoras, digitalización, etcétera.

En los últimos tiempos, además hemos iniciado un trabajo de reforzamiento y formación que vamos a continuar en el próximo mandato con quienes ostentan la responsabilidad de coordinación dentro del marco de nuestros SSJJ, permitiéndonos conformar un equipo de trabajo que va cogiendo consistencia a través de su misión de coordinar los Servicios Jurídicos de CCOO de Andalucía para lograr ser el mejor servicio jurídico para el mejor sindicato, y contribuir así a que ésta siga siendo la



primera organización sindical de Andalucía.

Por ello nos proponemos:

- Acordar en la Comisión Territorial de Atención integral a las personas los espacios necesarios para mejorar la coordinación entre las personas que desarrollan la acción sindical y los y las responsables de los Servicios Jurídicos.

- Reivindicar el derecho de toda persona trabajadora a una justicia efectiva como un derecho fundamental. Esto es una obligación para nuestro sindicato, cuya consecución requiere de una búsqueda de alianzas con otros operadores jurídicos para lanzar una campaña en defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

- Elaborar y lanzar campañas con información actualizada sobre tarifas y servicios que llegue a los delegados y delegadas que son nuestro nexo de unión con las personas trabajadoras.

- Informar a las personas afiliadas pensionistas y jubilados sobre tarifas y servicios exclusivamente en el ámbito de la jurisdicción Social.

- Culminar los procedimientos vinculados a los Servicios Jurídicos para elevar nuestra calidad. Procedimientos que permitan poner a las personas en el centro de nuestra atención, sean atendidas en la provincia que sea, acometiendo para ello cambios sustanciales en la forma en la que venimos trabajando apoyada en los cambios que a nivel confederal se están gestando, especialmente en el ámbito de la digitalización.

- Abordar un plan formativo específico para el personal letrado y administrativo que permita acometer dichos cambios que en el corto y medio plazo llevaremos a cabo.

Objetivo 4. Por una formación sindical más integrada, coordinada y efectiva

A lo largo de este mandato se ha puesto en marcha el Plan de Formación en materia de Negociación Colectiva y Diálogo Social cuya financiación nos ha permitido ampliar los espacios de formación en materias que tienen una especial incidencia



en la actividad sindical, desarrollo que ha tenido sus luces y sombras, especialmente porque como todo plan subvencionado, es la Administración la que establece los periodos de ejecución y eso a veces dificulta su desarrollo. Pero, sin lugar a dudas, ha sido una oportunidad para ampliar el catálogo de actividades en materia de formación y, sobre todo, para la realización de actividades de ámbito andaluz que además de formar a nuestros delegados y delegadas, nos ha permitido realizar varias jornadas de análisis y reflexión sobre temas de actualidad y que el sindicato tiene que abordar o está inmerso ya, como puede ser todo lo relacionado con la igualdad, la inteligencia artificial, las transiciones energéticas y medioambientales, salud laboral, etcétera.

A estos planes hay que sumar que cada una de las Uniones Provinciales o Federaciones Regionales tienen sus propios planes de formación sindical tanto para delegados y delegadas sindicales como para las personas que forman parte de sus respectivas estructuras sindicales, y que en muchas ocasiones coinciden su ejecución y desarrollo en el tiempo, dificultando con ello la participación de nuestro activo en su conjunto.

Siendo conscientes de que la Formación Sindical es una de las herramientas más importantes con las que cuenta el sindicato, un eje vertebrador del sindicalismo de clase y necesaria para mejorar la cualificación de las personas que representan a los trabajadores, tenemos retos importantes.

En primer lugar es necesario dotarnos de un espacio compartido entre el conjunto de las organizaciones territoriales y federales para mejorar la coordinación en materia de formación y poder desarrollar planes de formación complementarios en cada una de las organizaciones que componen las CC.OO. de Andalucía, partiendo de la base de que tanto la formación que desarrolla la Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Andalucía, como la de las Uniones Provinciales o la de las Federaciones Regionales es necesaria y complementaria y así debe seguir siendo.

En segundo lugar, una vez analizada la importancia de la Formación Sindical, debemos garantizar anualmente en los presupuestos de las distintas organizaciones recursos económicos propios para desarrollarla y no depender únicamente de proyectos finalistas subvencionados.



Propuestas:

- Abordaremos un mecanismo de coordinación estable en el tiempo compuesto por Uniones Provinciales, Federaciones Regionales y las CC.OO. de Andalucía, que además impulsen el Plan de Formación básico para nuevos delegados y delegadas y su desarrollo.
- Crearemos herramientas de coordinación para asegurar la asistencia de todos los nuevos delegados y delegadas elegidos al itinerario de formación sindical básica.
- Diseñaremos un Plan de Choque en Formación para los actuales cuadros sindicales que abarque desde las secciones sindicales a las direcciones que se consideren.
- Actualizaremos e impulsaremos el equipo de personas formadoras.
- Programaremos encuentros periódicos entre todos los formadores y formadoras de Andalucía con objeto de coordinar y compartir experiencias.
- Incluiremos un módulo en todos los cursos, sean básicos o avanzados, de la importancia de que nuestra representación sindical esté afiliada.
- Elaboraremos, dentro de la formación básica, un taller de afiliación que permita a nuestros delegados y delegadas afiliarse con argumentación y herramientas en cualquier ámbito.
- Actualizaremos el material didáctico unificado para el conjunto de la organización, creando actividades sencillas, visuales y llamativas, para realizarlas vía teleformación.
- Ampliaremos las personas destinatarias a la formación específica en materia de elecciones sindicales y jurídica que llevamos a cabo vía videoconferencia.
- Trabajaremos en coordinación con la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo para ampliar la oferta de teleformación, tanto para personas afiliadas como para nuestros delegados y delegadas.



- Aprovecharemos las herramientas que Google WorkSpace nos facilita para intercambiar información entre todas las organizaciones: material didáctico, propuesta de actividades, etcétera.

- Ampliaremos el uso de las herramientas confederales, especialmente del FORSIN, para que todas las organizaciones reflejen la realidad de la formación que se imparte en Andalucía, además de hacer uso del material confederal y conocer las actividades formativas que sus delegados, delegadas y personal de estructura realizan.

- Exploraremos las potencialidades de la plataforma de la Fundación 1º de Mayo para facilitar que toda nuestra representación sindical pueda acceder a la misma.

- Crearemos un itinerario de formación sindical joven a nivel andaluz, que permita la interacción frecuente, al menos anual, entre jóvenes de distintos sectores y provincias, y que sea nicho de renovación tanto de las propias secciones sindicales como de las estructuras en el conjunto del sindicato.

- Diseñaremos acciones de formación, debate y sensibilización dirigidas principalmente a miembros de órganos de dirección, a delegados y delegadas en materias relativas a los movimientos migratorios y sus efectos en el ámbito laboral y social, haciendo hincapié en combatir los bulos sobre las personas extranjeras.

- Incluiremos en los planes de formación que se negocian con las empresas que tengan contratadas a personas migrantes la inclusión de cursos de español.

Objetivo 5. Desplegar la formación ideológica inicial, integral y sistemática

Es importante el rearme y refuerzo ideológico de la afiliación, de las bases sindicales y de la estructura sindical, cada uno conforme a sus necesidades con el fin de afianzar su conocimiento de la realidad y entender con profundidad el mundo del trabajo y sus dinámicas históricas y actuales; tener capacidad crítica para cuestionar la información, los argumentos, discernir lo importante, desmontar prejuicios y con ello resolver las situaciones que se planteen en la vida diaria; reforzar el vínculo sindical con CCOO, con sus valores y con lo que significa pertenecer a él; intervenir en las empresas y en la sociedad de una manera



rigurosa y efectiva; y por último y no menos importante, favorecer la promoción de dirigentes sindicales que garanticen la perdurabilidad de los valores que representan las CCOO.

Otra cuestión a tener en cuenta son las características y los contenidos mínimos que deben conformar esa formación sindical ideológica o sociopolítica.

En cuanto a las características, existen dos imprescindibles: inicial e integral. Ya que hablar de formación es hablar de transformación, cambio, modificación y aparición de algo nuevo, debemos propiciar que nuestro activo sindical la reciba en los estadios iniciales de su trabajo sindical, preferentemente en el primer año, para que se produzca una interiorización de los contenidos y del quehacer temprano. Igualmente debe ser integral, una formación que debe ser humana (por y para las personas), sindical, política (en su sentido amplio) e ideológica, en la que queden armonizadas todas estas dimensiones.

En cuanto a los contenidos, toda formación se basa o se construye desde unos fundamentos o presupuestos. En nuestro caso, abarcará:

- Un modelo sindical: El sindicalismo desde la perspectiva de CCOO.
- La transformación social: La lucha y superación del modelo de sociedad neoliberal.
- Una antropología y una pedagogía humanista: La persona es lo primero, frente a la antropología que propone el modelo neoliberal actual.
- Formación dialéctica combinando reflexión-acción-reflexión: No un adoctrinamiento y, por tanto, requiere una actualización permanente o continua.

Por tanto, el itinerario marco debiera incluir cinco grandes áreas:

En primer lugar, un análisis de la realidad y de la sociedad comprendiendo un análisis tanto de coyuntura (laboral, económico, correlación de fuerzas, diversos posicionamientos con sus diferentes contextos internacional, europeo, etcétera.), como de estructura (clases sociales, sistema político, judicial, ejército, etcétera), ya que para transformar la realidad el primer requisito es conocerla y entenderla



para así facilitar los mecanismos de su transformación. El mundo atraviesa una época de enorme confusión y CCOO, como sindicato sociopolítico, debe interpretar correctamente las transformaciones y movimientos geopolíticos que se están dando en el mundo, los cambios en la sociedad, en la economía, etcétera. Todo ello es muy importante para saber qué acción sindical es la necesaria.

En segundo lugar, el modelo de sociedad que el sindicato persigue, comprendiendo tanto el aspecto social como el personal, porque para poder realizar el sindicalismo de CCOO es imprescindible profundizar en el horizonte que tenemos, el hacia dónde vamos, el qué pretendemos, qué nos orienta, a qué aspiramos, etcétera, y hacerlo con una perspectiva amplia, integral, para motivar la acción y acotar lo que es adecuado emprender y lo que no.

Como tercera área importante, un análisis y valoración de los diversos pensamientos sociales y sindicales. Conocer y profundizar en la historia del movimiento obrero y del sindicalismo, de los modelos sociales actuales (liberalismo, capitalismo, socialdemocracia, populismos, etcétera), y de los sindicales (de clase, corporativos, de gestión, otros nuevos modelos, etcétera), además de conocer las diferentes coordinaciones sindicales es imprescindible para que nuestros cuadros y personas delegadas sepan proponer, defender y argumentar nuestras propuestas, sepan rebatir lo que destruye la sociedad y los derechos de las personas trabajadoras y sepan integrar y recoger aquello que es válido y aprovechable de las demás propuestas sociales y sindicales.

En cuarto lugar, analizar y valorar las diversas estrategias sindicales que se llevan a cabo en cada momento coyuntural desde la propia organización de CCOO, desde otros sindicatos u organizaciones y movimientos.

Y, por último, como quinta área, los valores sindicales. La pretensión de que las y los sindicalistas tengan una vida y una actuación sindical presidida por principios y valores ha sido una constante en el movimiento obrero y sindical desde sus comienzos y así se refleja en textos y escritos de la historia del movimiento obrero.

Igualmente, esos valores y comportamientos deben presidir las actuaciones, no solo de las personas sindicalistas, sino también la del sindicato de forma colectiva, para con ello garantizar el futuro del sindicalismo que CCOO significa, la esencia de lo que somos y queremos seguir siendo como sindicato de clase y los avances



en justicia social. En este sentido, igualmente los y las sindicalistas nos jugamos la credibilidad y los frutos verdaderos de nuestro trabajo, ya que el sindicalismo sin valores tiene infinidad de riesgos y los sufrimos diariamente: surgen luchas por el poder, afán de imponer los propios criterios, búsqueda de fines egoístas y particulares, engaños, traiciones a los derechos de las personas trabajadoras, etcétera. Por ello con esta área profundizaremos en los valores personales y de actuación colectiva propios e intrínsecos de nuestra organización.

Propuestas:

- Concretaremos el Programa Formativo de Base que integre todos los contenidos en su sentido amplio, conforme a los 5 módulos o áreas: análisis de la realidad y sociedad; modelo de sociedad que el sindicato persigue; análisis y valoración de los diversos pensamientos sociales y sindicales; estrategias sindicales; y valores sindicales, para permitir posteriormente extraer los contenidos necesarios para desplegar cada uno de los itinerarios formativos o niveles de profundidad que se quieran implantar.
- Estructuraremos sistemáticamente la formación sindical ideológica o sociopolítica conforme a un Plan de Desarrollo que contemple diferentes itinerarios formativos para los colectivos destinatarios (delegados y delegadas de nueva incorporación, cuadros sindicales, dirigentes, etcétera), y distintos niveles de profundización necesarios para garantizar esa formación permanente. El diseño de cada itinerario formativo deberá contemplar ineludiblemente los 5 módulos antes citados para asegurar la integralidad de la formación.
- Planificaremos la implantación de la formación con Planes Anuales de Acción de forma que se avance progresivamente en los diferentes itinerarios formativos y niveles, priorizando y diseñando el cronograma de ejecución.
- Crearemos una Comisión de Gestión y Seguimiento Formativa integrada por todas las organizaciones (Uniones Provinciales y Federaciones Regionales) y miembros de CCOO de Andalucía conforme determine el Consejo de las CCOO de Andalucía que analice e impulse los diversos aspectos relacionados con el desarrollo de la formación sindical ideológica o sociopolítica.



Objetivo 6. El Gabinete Técnico como instrumento de la organización y de la acción sindical

El trabajo que ha venido desarrollando el Gabinete Técnico de CCOO de Andalucía ha permitido acometer procesos de índole jurídico a nivel autonómico tanto en defensa de los y las sindicalistas, como también en defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras que en sus empresas requieren de una atención multiprovincial, participando en el asesoramiento de Expedientes de Regulación de Empleo, licitaciones de servicios públicos o recursos a las mismas, análisis técnico y jurídico de proyectos normativos, etcétera.

Sin duda es una actividad necesaria y un trabajo que debe ser valorado. Tanto es así que la realidad va demostrando que es un instrumento que debemos potenciar y que cada vez utiliza más el conjunto de las organizaciones para dar respuesta a necesidades que se encuentran en el desarrollo de la actividad sindical diaria, así como para avanzar en los aspectos que afectan al apoyo en la negociación en el ámbito del diálogo social, y para la realización de estudios complementarios a la acción sindical desde su aspecto más jurídico.

Cada día es más necesario en los procesos de negociación la participación de personas con mayor conocimiento técnico y jurídico como apoyo a los y las sindicalistas por lo que el refuerzo de las capacidades técnicas de la organización es imprescindible si el sindicato quiere dar respuestas a las exigencias de un entorno cada vez más complejo y volátil y si aspiramos a ganar en proyección, incidencia y capacidad en los distintos procesos de negociación, especialmente en el ámbito de la Administración pública y del diálogo social.

Propuestas:

- Acordaremos con el conjunto de las organizaciones un catálogo de materias para el apoyo a los procesos de negociación, tanto con las empresas como con la Administración, que se podría desarrollar desde el Gabinete Técnico mancomunando recursos.

- Trataremos la necesidad sindical reiterada por las organizaciones vinculada al asesoramiento técnico sindical en materias que tienen que ver con el despliegue de la acción sindical en su máxima extensión. Hablamos de elecciones sindicales,



Negociación Colectiva, defensa de la libertad sindical, entre otras. Abordaremos con las organizaciones un catálogo de servicios con personal cualificado que permita dar esa respuesta al conjunto de la organización.

- Elaboraremos análisis y estudios complementarios a la actividad sindical en aspectos de interés general.

Objetivo 7. Una organización más preparada para afrontar los retos de futuro

Son muchos los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo y la organización del mismo a los que el sindicato no debe permanecer impasible y debemos adaptarnos y organizarnos para atender más y mejor a las personas trabajadoras que requieren de la atención y asesoramiento sindical.

CCOO debe seguir siendo la fuerza vertebradora del mundo del trabajo y nuestro reto prioritario en estos tiempos cambiantes y de inestabilidad política y social es dotarnos de la capacidad de ser la organización de referencia para las personas trabajadoras en Andalucía, conociendo cuál es nuestra realidad del mundo del trabajo. Por ello debemos garantizar los recursos necesarios para cada vez organizar más y mejor a las personas trabajadoras, siendo conocedores de que en este aspecto juegan un papel determinante nuestros sindicatos provinciales como referentes, especialmente en aquellos casos donde el sindicato no tiene la capacidad de organizarse en torno a secciones sindicales, que en el caso de nuestra comunidad son la gran mayoría de empresas.

La fuerza y la capacidad del sindicato va a depender en gran medida de la capacidad que dispongamos para reforzar nuestra presencia en los centros de trabajo y en las empresas.

Igualmente, las nuevas herramientas disponibles, así como las que ponga la Confederación en marcha, nos permitirá tener una mayor capacidad de análisis de los datos y de la información que dispone el sindicato, lo que nos permitirá ganar en eficacia y eficiencia y desarrollar planes concretos de intervención sindical.

Por ello debemos ser conscientes de que en cada una de las áreas en las que actuamos es necesario registrar lo que hacemos para no solo saber lo que hacemos,



sino para generar análisis que nos permitan de manera más objetiva evaluar el trabajo de nuestra acción y proponer actuaciones que mejoren nuestro trabajo.

Igualmente, la autonomía de CCOO viene dada por la capacidad de autofinanciación con recursos propios provenientes mayoritariamente de la cuota de nuestra afiliación, por lo que debemos seguir manteniendo el compromiso de adaptar nuestros recursos a la capacidad de ingresos por cuota sindical y optimizar el uso de las horas sindicales para poder ampliar nuestro campo de acción.

Una gestión de las cuotas que debe estar basada en la transparencia y el cumplimiento de las normas, *tanto las acordadas internamente como los requisitos legales a los que tiene que dar cumplimiento el sindicato.*

Tras el 13º Congreso Confederal, y antes de aprobar el nuevo Plan de Cuota para los próximos ejercicios, se debe abordar en el conjunto de la organización un debate sobre el mismo, viendo si es el momento de plantear un cambio en el actual formato de planes integrales de cuota y proponer en el marco confederal un debate sobre políticas afiliativas.

El activo más importante del que dispone CCOO son sus trabajadores y trabajadoras, así como sus sindicalistas. A través de ellos y ellas desplegamos nuestro Plan de Acción y es posible el funcionamiento del sindicato y el desarrollo de nuestra actividad diaria.

Durante el mandato del 13º Congreso hemos conseguido ser la primera organización en disponer de certificación en materia de transparencia y hemos realizado las primeras auditorías en materia de compliance, materias que deberán seguir siendo prioritarias en este mandato.

Propuestas:

- Implementaremos, junto a las Federaciones Regionales, planes concretos para el refuerzo organizativo de los sindicatos provinciales y la incorporación de delegados y delegadas a la estructura del sindicato.

- *Abordaremos coordinadamente, entre la federación correspondiente y la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía* campañas estables y mecanismos de coordinación con los sindicatos provinciales para contactar con las afiliadas y



afiliados próximos a jubilarse, especialmente de aquellas cuotas por nómina, para evitar que se pierda su afiliación.

- Elaboraremos un plan de cumplimiento normativo conforme al calendario que se acuerde confederalmente.
- Identificaremos y evaluaremos el riesgo de incumplimientos normativos, contribuyendo a una gestión eficiente.
- Efectuaremos el seguimiento del grado de adecuación a la legislación aplicable en los procedimientos internos, efectuando propuestas de mejora cuando sea necesario.
- Implantaremos planes de acción encaminados a mitigar los riesgos de incumplimiento normativo.
- Propondremos anualmente planes de refuerzo organizativo para los sindicatos provinciales acorde a los ingresos comunes de los que se disponga.
- Planificaremos periódicamente formación en liderazgo para el personal laboral con responsabilidad en los distintos departamentos con el principal objetivo de mejorar el rendimiento del equipo de trabajo.
- Analizaremos los puestos de trabajo que necesita la organización, vinculándolo al perfil de nuestra plantilla, para conseguir dar una respuesta más polivalente a la afiliación de la organización, acometiendo un proceso de recualificación que mejore los niveles de motivación y compromiso de la plantilla.
- Incorporaremos nuevos programas que permitan que los procesos de trabajo de los distintos departamentos que constituyen las CC.OO. de Andalucía se desarrollen de forma más eficiente y eficaz.
- Acordaremos anualmente con la representación de las personas trabajadoras el Plan de Formación para el personal laboral de CC.OO. de Andalucía, priorizando especialmente aquellas materias que tienen que ver con las necesidades reales de formación para desempeñar su actividad profesional y con la prevención de riesgos laborales.



- Desplegaremos un Plan de Digitalización, abanderado por el Área de Nuevas Tecnologías que, desde una perspectiva proactiva, analice las medidas necesarias, en colaboración con las secretarías que correspondan de la Comisión Ejecutiva, para dar un salto cualitativo en la atención a la población trabajadora y especialmente a la afiliación.

- Avanzaremos, desde el compromiso del sindicato, en adaptar nuestras actividades más contaminantes y las emisiones que se producen, para conseguir reducciones significativas de nuestra huella de carbono.

Objetivo 8. Desplegar una comunicación más efectiva, eficiente y especializada

En CCOO de Andalucía hemos sido conscientes históricamente de la importancia estratégica que tienen la comunicación y las redes sociales en las instituciones, asociaciones, empresas y, por supuesto, en organizaciones como la nuestra; y también de la evolución que ha experimentado especialmente en los últimos 20 años.

Sin duda el sindicato ha tenido avances importantes en estos años constituyendo secretarías de Comunicación; construyendo una imagen e identidad corporativa; dotándonos del personal y recursos que, aunque insuficientes en algunos momentos y estructuras, nos ha permitido atender las prioridades del momento; disponiendo de las herramientas de difusión y redes sociales que entendíamos necesarias; adaptándonos a los vertiginosos cambios que se daban en la comunicación externa; etcétera.

Pero la estrategia de comunicación del conjunto de las CC.OO. de Andalucía debe dar otro salto cualitativo y cuantitativo en materia comunicativa, tanto en la interna como en la externa, porque sabemos que es clave para enfrentar el próximo periodo.

Para ello debemos posicionarnos en unos elementos comunes cuya importancia es cada vez más clave para que la comunicación tenga éxito.

En primer lugar, la estrategia debe ser compartida e impulsada por el conjunto de la organización. Todas las organizaciones deben entender la importancia de la comunicación a nivel de conjunto y de manera segmentada y concreta para cada área o cuestión.

Además de seguir trabajando en la comunicación institucional para dar cobertura a



los medios de comunicación que siguen demandando nuestras opiniones y posturas en temas que afectan a la vida de las personas en general y de los trabajadores y trabajadoras en particular; debemos seguir trabajando para dar respuesta a la forma de comunicación que se impone en los nuevos tiempos con el objetivo de llegar a sectores de la población que no hacen uso habitual de los medios de comunicación tradicionales y demandan un lenguaje más fresco y cercano.

Para ello, y sin descuidar esa parte de comunicación institucional e informativa que debe seguir existiendo en una organización como la nuestra, debemos poner el foco en este mandato en acercar nuestras acciones a ese público que demanda una comunicación más directa y cercana a su realidad y a sus problemas del día a día, utilizando para ello preferentemente como vehículo transmisor las redes sociales y, muy especialmente, los contenidos audiovisuales que deben valorarse también como un canal de comunicación sindical relevante. Esta cuestión es especialmente importante para llegar a esas generaciones más jóvenes, que aún están lejos del mundo del trabajo, y a las que debemos hacer llegar nuestro discurso y, por supuesto, nuestra utilidad.

En ese sentido, tendremos también que mejorar nuestra presencia en los medios y redes sociales. Es esencial mantener relaciones fluidas y permanentes con los medios de comunicación, proporcionándoles toda aquella información que nos demanden, siempre y cuando la organización considere oportuna su difusión, de manera eficaz y ágil.

Además, es necesario que a las estructuras de comunicación se les dote de personal y de recursos y se forme a sus integrantes al objeto de lograr que esa estrategia sea efectiva.

Especialmente importante es el desafío de mejorar la traslación de nuestro discurso. Nuestra comunicación debe situarse a la ofensiva, con el objetivo de fortalecerlo frente a la ideología neoliberal y, por tanto, incidir y posicionar nuestras ideas, que son producto de una reflexión colectiva del mundo del trabajo, y que recogen las necesidades y reivindicaciones de las personas trabajadoras.

Tenemos que mejorar nuestra destreza comunicativa con el objetivo de adaptarnos a la realidad del siglo XXI. La empresa ha experimentado muchos cambios a nivel organizativo, productivo y estructural, lo que a su vez nos ha exigido configurar nuevas



respuestas para garantizar la participación de las personas trabajadoras, y también para comunicarnos y relacionarnos.

El uso de las nuevas tecnologías nos ha abierto nuevas oportunidades para relacionarnos con las trabajadoras y trabajadores, pero estas deben generar sinergias (no sustituir) a los métodos de cercanía que nos permiten socializar y organizarnos mejor (asambleas, reuniones, visitas, etcétera).

También tenemos el reto de impulsar la participación de la afiliación. No solo para garantizar su derecho a la información (algo que es estatutario en nuestro sindicato), sino porque deben ser sujetos activos de nuestra organización, cadena de transmisión de nuestros mensajes y a la vez debemos recoger sus percepciones, propuestas e ideas.

Asimismo, sabemos que la comunicación en la sociedad actual se caracteriza por la inmediatez, la rapidez y por la diversificación de soportes, pero también sabemos que en CCOO la calidad, la rigurosidad y la seriedad son cuestiones irrenunciables, por lo que debemos hacer un ejercicio de “no despiste” a la hora de centrarnos en la información importante y necesaria, ni caer en la presión que se ejerce por los medios de comunicación en muchas ocasiones.

En cuanto a nuestra comunicación interna, tenemos que mejorarla. La información que se traslada entre organizaciones, y entre estas y la afiliación, no se puede convertir en desinformación, y por ello se deben dar unos mínimos a nivel confederal para que en CCOO de Andalucía podamos empezar a dar pasos para ordenar, coordinar y rentabilizar el trabajo que hacemos.

Es importante reforzar la comunicación interna, manteniendo una imagen de marca unificada para que, de esta manera, se reconozca rápidamente nuestro trabajo, mediante el adecuado uso de las plantillas, manuales y protocolos elaborados por esta organización.

Y no podemos olvidar que tenemos la mayor red de comunicadores de este país: sindicalistas, afiliados y afiliadas, que tenemos que ser capaces de entrelazarlos, de alinearlos bajo un mismo fin, y ese debe ser también nuestro objetivo, porque cuando lo consigamos, seremos la mayor y mejor herramienta comunicativa.

Este trabajo requiere del compromiso y la coordinación de todas las organizaciones y estructuras de la Confederación y de las CCOO de Andalucía, porque si en la política



comunicativa no funcionamos como espacios estancos, perdemos en fuerza y en capacidad de difusión.

Propuestas:

- Reforzaremos la presencia de la marca CCOO en los medios de comunicación por medio de la generación de opinión y contenidos de valor situando en la agenda informativa nuestra agenda social y los problemas de la sociedad que deben de estar en el debate público.
- Reforzaremos con los medios necesarios las secretarías de Comunicación para generar contenidos nuevos, dinámicos y que generen un impacto en la opinión pública.
- Incluiremos en la formación ideológica o sociopolítica del sindicato a los equipos de comunicación para incidir en sus contenidos, rearmar discursivamente a delegadas y delegados y al conjunto de la estructura, y generar discurso en la sociedad. El objetivo es pasar de ser meros ejecutores a ser correa de transmisión de los valores y mensajes del sindicato.
- Impulsaremos al activo sindical para que refuerce su comunicación e influencia social a través de los canales y redes sociales, especialmente en los formatos audiovisuales.
- Realizaremos un análisis para actualizar, simplificar y transformar los canales de comunicación del sindicato hacia el externo: página web (más centrada en dar una atención sencilla y de calidad a las personas trabajadoras); redes sociales (con contenidos más didácticos y que visibilicen conflictos laborales y logros sindicales); o más presencia de videos tutoriales (contenidos periódicos de información de temas de interés tipo “CCOO responde”).
- Impulsaremos los contenidos audiovisuales pedagógicos como forma de llegar a aquellos sectores o colectivos a los que nos resulta difícil acceder y como forma de extender nuestras propuestas y discurso.
- Impulsaremos la APP de CCOO de Andalucía que es una herramienta abierta a toda la población trabajadora, pero especialmente destinada a las personas



afiliadas. Su utilidad es incuestionable, así que su difusión y mayor uso por toda la afiliación es una tarea que debemos llevar a cabo.

- Seguiremos demandando a la Confederación un Plan de Comunicación Interna que no se limite al envío de información y uso de los correos electrónicos, sino que sea integral y multidireccional, cuestión que es esencial para difundir adecuadamente la información en el interno y a nuestra afiliación y para fortalecer nuestra imagen externa.

- Trabajaremos en una propuesta conjunta de flujos de comunicación interna.

- Actualizaremos el Manual de Estilo de CCOO de Andalucía en su globalidad, además de incorporar los protocolos que se han elaborado en este mandato.

- Impulsaremos el programa Emplea2 en redes sociales y en la web de CCOO de Andalucía donde ya se ha creado un espacio específico para subir los reportajes y los Emplea2 Responde.

- Habilitaremos un espacio compartido a modo de repositorio fotográfico para facilitar el trabajo a las Uniones Provinciales y Federaciones Regionales.

Objetivo 9. Reforzar la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo

Como acordamos en el 13º Congreso de CCOO de Andalucía, durante estos años hemos llevado a cabo una reorganización en las fundaciones vinculadas a nuestra organización.

De esta manera, el 1 de abril de 2023 nació la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo, constituida mediante un proceso de fusión por absorción de las fundaciones vigentes entonces vinculadas al sindicato.

Esta fusión nos ha permitido aprovechar todo el bagaje y la experiencia para continuar trabajando en todos los ámbitos de actuación con los que ya contábamos, de forma conjunta, haciendo más eficientes nuestros recursos para poder abarcar nuevas metas y, así, seguir creciendo como herramienta al servicio del sindicato. Por eso tenemos que trabajar para que la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo sea, cada vez más, un referente ideológico fuera y dentro del sindicato, para



continuar extendiendo el alcance de su actividad a toda Andalucía y establecer nuevas relaciones de colaboración, tanto con instituciones públicas como privadas, así como profundizar en las relaciones con el conjunto de las organizaciones de la CS de CCOO de Andalucía.

La Fundación Memoria y Futuro del Trabajo debe mantener y crecer en los ámbitos de su competencia, tanto de la cooperación internacional, desde donde se articula la respuesta solidaria de CCOO de Andalucía a los desafíos que para el movimiento sindical suponen la globalización neoliberal (competitividad, individualización, internacionalización de las relaciones laborales, violaciones de los derechos laborales y sindicales, flujos migratorios etcétera); como de la gestión y difusión, tanto del patrimonio documental de CCOO de Andalucía, como de la memoria del mundo del trabajo en general y de la clase trabajadora en particular, destacando su aportación histórica a la construcción democrática, y su contribución a la mejora de las condiciones de trabajo mediante la intervención en la formación permanente de las personas trabajadoras como y de las personas desempleadas.

Propuestas:

- Potenciar las labores de estudios e investigaciones que inviten al debate en temas de actualidad sociolaboral.
- Crecer en la presencia de la Fundación en el movimiento memorialista de Andalucía para continuar reivindicando la memoria del movimiento obrero y la aportación de las CCOO de Andalucía en la lucha por la democracia y nuestro papel durante la democracia en nuestro país. Además, tejer lazos de colaboración con la Red de Docentes por la Memoria Histórica en Andalucía.
- Potenciar el trabajo en red, tanto con otras fundaciones del conjunto de la CS de CCOO que desarrollen trabajo de cooperación, como la Fundación 1º de Mayo, mediante la participación en proyectos coordinados por esta última en los que se constante la aportación de Andalucía a los mismos.
- Continuar potenciando la cooperación sindical, especialmente en proyectos para la promoción de procesos de Diálogo Social y Negociación Colectiva, el desarrollo sindical, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud laboral, la protección social y el desarrollo de los servicios sociales; también para el apoyo y protección a las personas



inmigrantes, pero abiertos a otro tipo de proyectos que estén destinados a mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras, en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En definitiva actuaciones dirigidas a conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

- Seguir desarrollando actividades formativas que podamos poner al servicio de nuestra afiliación, aprovechando las herramientas tecnológicas de las que la Fundación dispone.
- Actualizar los canales de comunicación, especialmente la página web de la Fundación, para hacerla más accesible al conjunto de la clase trabajadora, en general, y a al de nuestra afiliación, en particular.
- Consensuar los plazos para la liquidación del 0,7% de los presupuestos de las organizaciones, según el acuerdo estatutario para garantizar los proyectos en materia de cooperación sindical.
- Dotarse desde el punto de vista financiero de los suficientes recursos para reducir la dependencia económica de la Confederación Sindical de CCOO de Andalucía, buscando recursos económicos externos que refuercen su actividad, complementando el desarrollo de proyectos finalistas y garantizando la consecución de los objetivos fundacionales en todos sus ejes.

14 CONGRESO



#CCOOGarantiaDeFuturo



14 CONGRESO



28/30 abril
2025
Sevilla



#CCOOGarantiaDeFuturo