

4º congreso ccoo servicios

propuesta de informe balance para debate en el congreso federal, aprobada por el comité federal con fecha 9/5/2025

**20
25**
26/27/28
mayo barcelona

2021

Balance de actuación

2025



CCOO
servicios

Introducción

Gobernando el cambio

En junio de 2021 celebramos el III Congreso federal, con el lema “Gobernando el Cambio”, aprobando por amplísima mayoría (99%) nuestros Estatutos y Plan de Acción, como base principal de nuestro mandato congresual.

En la construcción de dichos documentos, partíamos de un mapa básico de realidad que nos recordaba como el diseño federativo nos había situado ante el reto de organizar a cerca del 40% de las personas trabajadoras por cuenta ajena de este país, en una realidad sectorial extensa, diversa, heterogénea y en buena parte atomizada, concentrando los niveles de presencia de RLPT en solo el 8% de las empresas, que agrupando las mismas el 40% del empleo total y que nos dan la legitimación representativa para generar cobertura de negociación colectiva para 5,5 millones de personas.

Desde esa constatación, centrábamos nuestro principal reto en el que nos resulta consustancial como sindicato de clase: Con los recursos horarios que generaban 22.000 delegados/as (casi 29.000 4 años después) y los recursos financieros que aportaban 200.000 personas afiliadas, seguir organizando espacios con representación para incrementar nuestra afiliación, y con ella, nuestra capacidad contractual y recursos, para desde esa base extender nuestra actuación sindical solidaria atender, organizar y seguir generando cobertura de negociación colectiva para más de 5 millones de personas trabajadoras, y todo ello en una realidad poliédrica, enormemente dispersa, plural, y en continuo cambio. .

Nuestra apuesta para afrontar esta realidad y estos retos pasaba y pasa por priorizar para llegar más lejos, desde la definición de sectores, empresas y convenios colectivos estratégicos, desde un nuevo enfoque de la vertebración sectorial centrada en dicha definición; con una gestión integrada de recursos financieros, humanos y horarios basada en la federalidad, la transversalidad, la operatividad y la transparencia. Realizando una apuesta expresa por una mayor federalización y transversalidad, con el fin último de potenciar el desarrollo de CCOO Servicios como un proyecto aún más cohesionado, pilar de gobierno compartido en torno a un reforzamiento de competencias federales, una federación de federaciones territoriales con estrategias funcionales y sinérgicas en sus sectores y empresas estratégicas.

Una apuesta, en fin, que enmarcamos en nuestra ambición de gobernar los cambios, tanto en el plano sociopolítico como, muy especialmente, desde nuestra actuación en los sectores y empresas de nuestro ámbito federal, tan impactadas en su gran mayoría por la cuarta revolución industrial:

- Desarrollando una dirección de la acción sindical bajo parámetros, criterios y objetivos organizativos, enfocada a gobernar el cambio, tejer sindicato y crecer en afiliación.
- Impulsando un trabajo sistematizado con sectores y empresas estratégicos, enfocado a su desarrollo organizativo y sindical prioritario que nos permitan liderar, promover e implementar nuestras propuestas en las mesas de negociación..
- Optimizando la planificación y coordinación de nuestras estrategias afiliativas, electorales y de extensión organizativa.
- Culminando nuestro modelo de gestión integrada de recursos, además de desarrollando nuestras políticas de administración, control interno y cumplimiento normativo.
- Incidiendo en nuestra capacidad de despliegue territorial, en coordinación con las estructuras territoriales federales, así como las confederales en los proyectos comunes que se consensuen conjuntamente
- Impulsando mecanismos de modernización, digitalización y optimización de nuestros procedimientos de gestión interna y externa, con especial atención a las innovaciones efectuadas para su implantación en los servicios a la afiliación (en su omnicanalidad) y la optimización o digitalización de procesos. .

Nuestro Plan de Acción partía, además, de un análisis de coyuntura, escrito a finales de 2020 y actualizado en el primer semestre de 2021. No es necesario recordar lo que vivió el mundo, la sociedad, las personas, en aquel tiempo. Poníamos en valor la forma en que el conjunto de la organización había dado una respuesta altruista y excepcional a una situación sin precedentes, y hacíamos expreso reconocimiento a quienes habían hecho posible esa capacidad de vertebración en la respuesta, de resistencia primero y reacción posterior para dar respuesta a lo desconocido: nuestro activo sindical y nuestra afiliación. Una capacidad organizativa de primer orden al servicio de la sociedad que, más allá de lo puntual, trasladábamos como reto para el mandato, orientando el enfoque y desarrollo del Plan de Acción: Capacidad de respuesta justamente en torno a la adaptación y al gobierno del cambio, no ya solo en lo coyuntural, sino en los procesos estructurales.

Una vez más, lo coyuntural se vio marcado también por lo distópico. Tras la crisis sanitaria vino la invasión rusa de Ucrania, con una directa consecuencia en los precios energéticos para una Europa de repente expuesta ante sus dependencia de Rusia en ese sentido y derivando en una crisis inflacionista de enormes dimensiones Contexto complejo para una situación en la que ya de por sí no faltaban incertidumbres y amenazas: la constatación creciente de una situación de emergencia climática y la continuidad de un clima político extremadamente polarizado, con los mismos fenómenos de desprecio a la verdad y abundancia de bulos y medias verdades desde la derecha y la ultraderecha contra el gobierno de coalición progresista.

Y, nuevamente, la organización en su conjunto y quienes la hacen posible - nuestro activo sindical, nuestra afiliación- ha tenido capacidad de respuesta, en lo concreto mediante la capacidad de intermediación en negociaciones y acuerdos sobre intereses concretos, de los que es buen ejemplo los resultados del dialogo social de la legislatura; y en lo federal, manteniendo las prioridades y ejes de actuación definidos en el Plan de Acción, sabiendo adaptarlas, en muchos casos con mayor ambición y exigencia en lo reivindicativo, y conviene decirlo, notable éxito.

Nos ha ayudado a ello, también, nuestra apuesta congresual por desarrollar un Plan de Acción, complementario a la definición estatutaria, basado en la visión estratégica, la concreción de objetivos, el desarrollo de acciones para su consecución y la previsión de instrumentos de intervención y evaluación. Es decir, la apuesta por un documento muy concreto, que nos sirviese como “cuadro de mando” para una evaluación permanente durante el mandato. Bajo dichas premisas, aprobamos un Plan de Acción 2021-2025 en torno a 5 ejes prioritarios, con 3 objetivos estratégicos en cada uno de ellos, y 3-5 líneas de actuación para la consecución de cada objetivo. Es decir, un total de 15 objetivos estratégicos y 53 líneas de actuación que, a modo de sistema de autoevaluación, nos permitían definir instrumentos de intervención, calendarización y seguimiento.

En el ecuador del mandato nos emplazamos a la convocatoria de una Conferencia federal en Noviembre de 2023, que nos permitió situar reflexiones políticas desde la evaluación del estado de cumplimiento y desarrollo de nuestro Plan de Acción congresual, para impulsar su culminación en lo que quedaba de mandato y, muy especialmente, para anticipar y preparar la organización para el futuro.

Ese futuro tendrá mucho que ver con nuestra vocación de ser el referente y el ámbito de organización de la clase trabajadora de nuestros sectores, masivamente feminizados que caminan hacia superar el 60% de mujeres trabajadoras -como nuestra afiliación y nuestro activo sindical-, como también lo vienen a representar en similar porcentaje las personas nacidas desde 1980 -aunque no lo haga aún en la misma medida nuestra afiliación y activo sindical-.

La culminación de este mandato congresual nos sitúa ante un final de etapa cuyo inicio se remonta más allá de 2021. Cuanto menos se remonta a marzo de 2020 pero podríamos referirlo a Julio de 2014, con el nacimiento de CCOO Servicios. Aventuras y desventuras nunca comienzan por poco, dice el dicho cervantino, comenzando esta hace 11 años ya, una aventura apasionante, llena de retos, de enorme intensidad, trabajo y continuo avance. Pero realmente se remonta más allá, a etapas previas en las federaciones que confluyeron en lo que hoy somos, protagonizadas por cuadros sindicales que en su mayoría se han visto o se verán renovados por otras y otros, como bien sucederá en el marco de este IV Congreso, nuevas personas recogerán el testigo pero el proyecto colectivo y sus valores permanecen y se proyectan a futuro.

Hacemos balance de como hemos gobernando el cambio. Y lo hacemos para mirar adelante, con la ambición de transformar el futuro y perseguir nuevos horizontes. Cerramos y abrimos ciclo en un momento en que a pesar de las dificultades, o justamente por ellas, está lleno de retos, de enorme ilusión, de proyectos por construir, de historias por escribir, de personas que sumar al principal intelectual colectivo del país. El factor humano, siempre las personas. Porque la esencia de las Comisiones Obreras de Servicios emana de las personas.

Este Balance de Actuación no puede hacer justicia a todo el trabajo, todo el compromiso, toda la dedicación, toda la ilusión, que aportan a diario nuestra afiliación, nuestro activo sindical, nuestros cuadros, cada una de las organizaciones territoriales y provinciales, cada uno de nuestros ámbitos en sectores y empresas. Somos la suma de todos esos compromisos colectivos e individuales, y es una suma inabarcable, cientos de miles de historias, que no pueden recogerse, ni siquiera resumirse, en este Balance de Actuación. O sí puede. Vaya desde aquí nuestro reconocimiento pleno a cada persona y cada aportación en cualquier rincón de la organización; sea cual sea, porque todos los esfuerzos suman y cada camino emprendido enseña. Vaya desde estas líneas nuestro aplauso.

Barcelona, 26 de mayo de 2025.

Bloque 1

Dirección federativa y transversal

Comunicación
Formación sindical
Gabinete Estudios
Gabinete Jurídico



COMUNICACIÓN

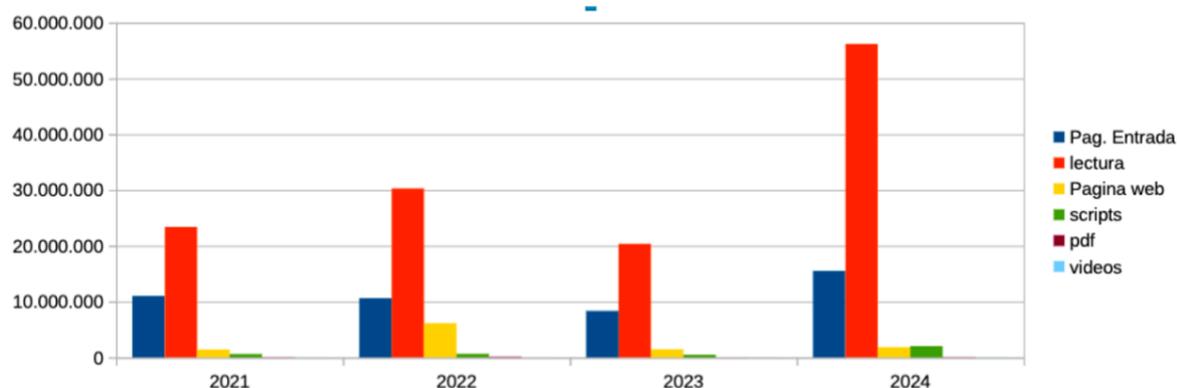
Las principales líneas de actuación en la política comunicativa de CCOO Servicios están relacionadas con la importancia que han adquirido las redes sociales como herramientas comunicativas, sobre todo en el segmento de población menor de 35 años. Esta hegemonía de las redes sociales, con claras diferencias en su segmentación de públicos y audiencias, ha modificado nuestra manera de comunicarnos e informarnos, tanto en el fondo como en la forma, y han provocado fenómenos comunicativos de nuevo cuño derivados del acceso a una inabarcable cantidad de contenido que son bien conocidos: demasiada comunicación equivale a ninguna información y se devalúa la verdad. Evidentemente este contexto ha reconfigurado los canales por los que difundimos nuestras comunicaciones tanto en lo interno como en lo externo.

Página web

Durante el último periodo congresual hemos estado analizando las estadísticas de la página web para tener elementos de juicio sobre su utilidad como herramienta comunicativa, las conclusiones nos han llevado a plantear un proyecto de renovación integral del espacio web federal, entendiendo este en sentido amplio (web federal, de Federaciones Territoriales, sectores-subsectores y secciones sindicales) en la que ya hemos empezado a trabajar en el último año.

Número de visitantes de la página web según vía de entrada a la misma

AÑO	Pag. Entrada	Pag. Lectura	Página web	scripts	pdf	videos	Totales	visitas	PC	TABLET	MOVIL
2021	11.010.865	23.393.326	1.401.426	607.178	40.435	16.804	36.470.034	14.521.397	23.605.685	40.207	12.824.142
2022	10.611.656	30.309.436	6.114.480	642.742	115.310	14.751	47.808.375	18.282.563	32.108.704	29.468	15.670.203
2023	8.319.727	20.358.910	1.448.171	476.983	13.999	22.440	30.640.231	13.930.676	18.923.297	16.038	11.700.896
2024	15.507.761	56.195.750	1.833.806	2.024.632	46.799	31.142	75.639.890	17.143.368	63.814.340	9.915	11.815.635
TOTAL	45.450.009	130.257.422	10.797.883	3.751.535	216.543	85.137	190.558.530	63.878.004	138.452.026	95.628	52.010.876



Lo que nos dicen estos datos es que la vía principal de acceso al sistema web federal son las entradas directas a un artículo concreto. Este dato está en consonancia con la tendencia general de las páginas web como herramientas de comunicación desde la entrada en juego de las redes sociales que actúan como “reclamo de atención” para remitir desde la red social a los y las usuarias a los espacios webs mediante enlaces. Este es el sentido que está marcando el proyecto de renovación de la página web federal que estamos abordando.

Redes Sociales

En el último periodo congresual nos fijamos el objetivo de trabajar en la consolidación de nuestro canal de Instagram, así como la creación de un canal de Tik Tok de CCOO Servicios. Ambos objetivos obedecían a la necesidad de llegar a públicos cuyos canales de información prioritarios, cuando no exclusivos, son Instagram, Tik Tok o ambos.

El trabajo específico realizado en Instagram para elevar nuestras estadísticas ha dado sus frutos: Se han duplicado el número de seguidores (de hecho algo más, hasta el 125%) los seguidores/as, y las interacciones prácticamente se han cuadruplicado (aumentando un 372%).



El 1 de septiembre de 2023, se creó el canal de Tik Tok federal que actualmente cuenta con 2.152 seguidoras/os. Aunque nuestra incursión en esta red social es aún incipiente contamos con algún caso de éxito como la campaña que publicamos sobre la firma del convenio de Mercadona en diciembre de 2023 que llegó a acumular más de 68.000 visualizaciones.

Por otra parte, la implantación del Protocolo de redes sociales y mensajería instantánea nos ha permitido, por un lado, hacer un uso seguro de esta herramienta acorde a la legislación y, por otra parte, iniciar una ordenación de los canales de comunicación de CCOO Servicios. *anexos balance redes sociales + informe X, IG, TikTok y Facebook.

Medios de comunicación

Durante este periodo hemos abordado nuestra relación con los medios de comunicación desde el punto de vista estratégico, centrando el uso de esta herramienta para establecer a CCOO Servicios como voz fundamental a la hora de hacer análisis socioeconómicos de lo que ocurre en nuestros sectores. Dentro de esta estrategia se enmarca la divulgación de informes del Gabinete de Estudios Federal.

La difusión de mensajes a los medios mediante notas de prensa se encuadra en una estrategia multicanal donde ya no predomina la relación con los medios tradicionales. Como pudimos ver en el ejemplo del ERE de DIA en 2019, el éxito de una buena estrategia de comunicación radica en la utilización de todos los canales a nuestro alcance para captar la atención y lograr visibilizar nuestra posición, acción y propuestas, con base sobre todo en la coordinación organizativa al servicio de la acción sindical. Es decir, en usar de manera integral todos los recursos disponibles coordinados en base a una planificación estratégica.

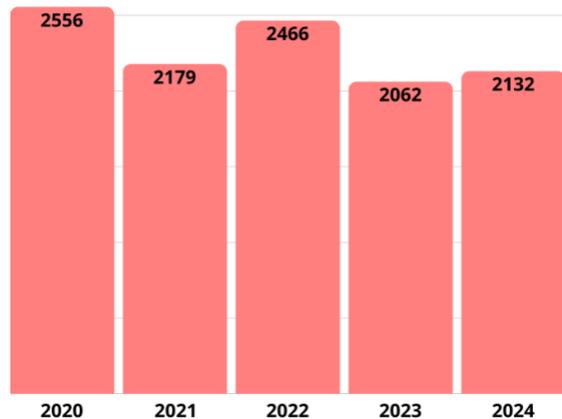


En el caso del ERE de DIA, CCOO Servicios consiguió liderar el mensaje sindical imponiendo nuestro relato en base a un plan estratégico que consistió en establecer presión fuera de la mesa, en los medios de comunicación, en las redes sociales como espacio en disputa, y lógicamente la presión de movilización externa en las calles. Las claves del éxito fueron, por un lado, la visión de conjunto que hizo que aprovecháramos la situación societaria de la empresa para unirnos a la conversación global introduciendo a la plantilla como parte principal del relato.

Por otra parte, la gran coordinación de toda la organización permitió que se visualizasen las reivindicaciones de la plantilla con gran difusión por parte de la prensa autonómica y local, siempre más receptiva a reflejar los conflictos e historias que le son próximos.

Atención a los y las trabajadoras

El anterior periodo congresual se destacó por un **significativo aumento de las consultas enviadas a CCOO Servicios** por los y las trabajadoras a través de nuestro formulario web. Este aumento de consultas tuvo su origen en la epidemia del coronavirus y se ha mantenido durante el periodo comprendido entre 2021 y 2025.



De las **8.839 consultas recibidas en el buzón de contacta@servicios.ccoo.es entre 2021 y 2025**, 2.719 han sido remitidas por personas afiliadas, 4.784 por personas no afiliadas y 1.336 han sido peticiones de empresas para negociar su Plan de Igualdad.

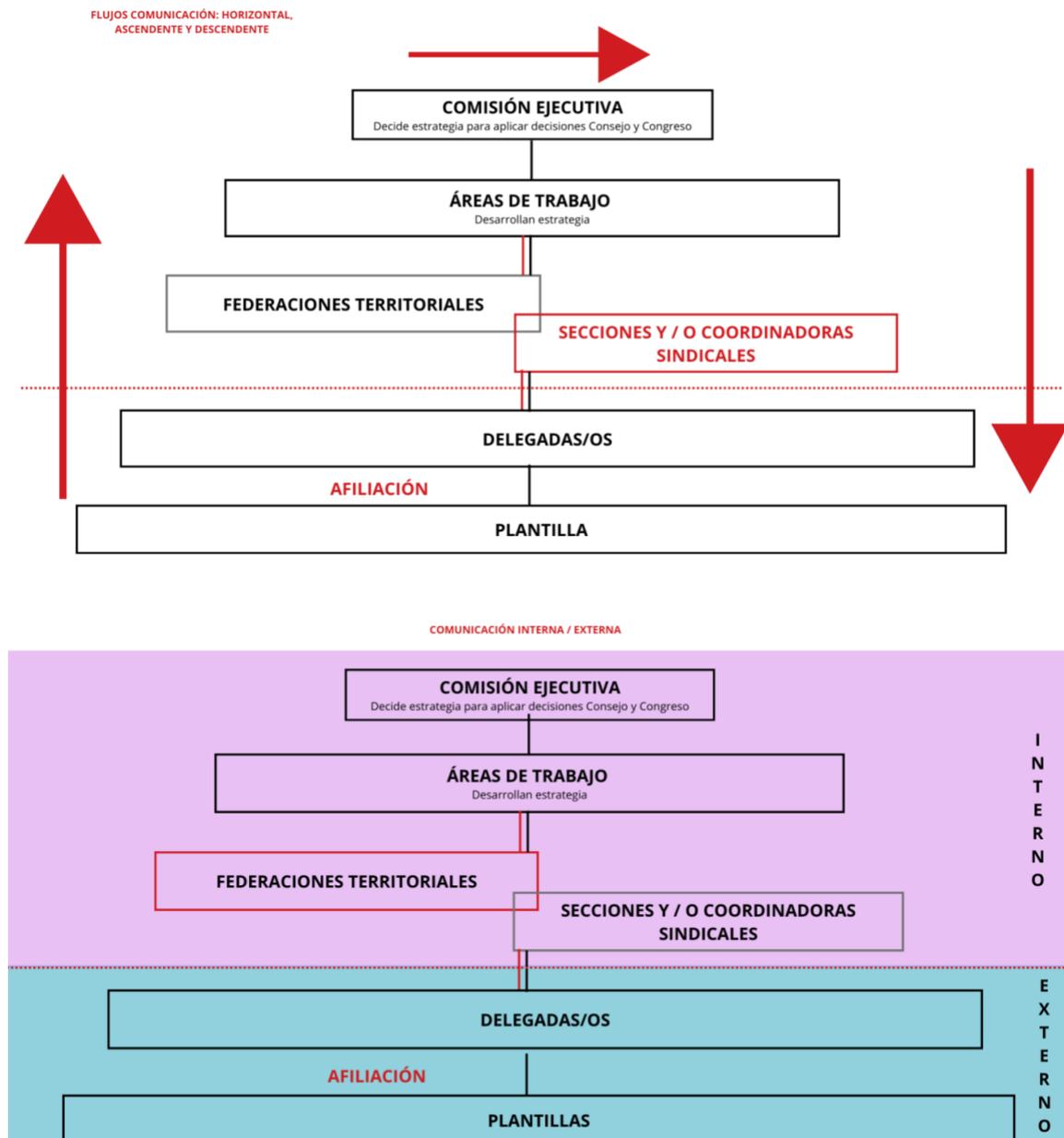
Algunas campañas destacadas:

- **“Black Reality” (2021-2022-2023) “No es suerte, es trabajo” “No es suerte, son tus derechos” (2024-2025):** Campañas para situar el foco en la realidad que viven las plantillas del sector comercio en su periodo de máxima actividad, entre el Black Friday y las rebajas de enero.
- **“Imprescindibles banca” (2022):** Campaña que reivindicaba un sector financiero que cuide de sus plantillas, porque más allá de la digitalización, los beneficios récord y las desmesuradas retribuciones de sus cúpulas. El sector bancario y su proyección como servicio de utilidad pública, basado en personas que atienden a personas.

- **El poder de cambiar las cosas:** I convenio estatal de grandes marcas del comercio textil y calzado (ARTE)2023): Campaña para explicar la posición de CCOO Servicios ante la creación de un nuevo marco estatal de negociación para las grandes marcas de comercio textil y calzado.
- **“#Cuelga la chaqueta” (2024):** Campaña para hacer un llamamiento a las plantillas del sector financiero para que secundasen la convocatoria de huelga parcial en el contexto de la negociación de los convenios sectoriales.
- **“Proyecto soycamarero” (2025) web, asesoría, redes.** Apuesta de colaboración con el influencer Jesús Soriano para dar dimensión sindical al trabajo que venía haciendo denunciando las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en hostelería. Es parte de la apuesta federal por el posicionamiento en redes.
- **“CCOOsolidame” (2025):** Campaña sector Restauración Moderna para que las plantillas conozcan y ejerzan su derecho a consolidar horas complementarias. Derecho recogido en el Convenio a propuesta e iniciativa de CCOO.

COMUNICACIÓN INTERNA

La creación y aplicación del Protocolo de Comunicación Interna nos ha permitido ordenar el flujo de comunicaciones dentro de CCOO Servicios, manteniendo en todo momento a la estructura informada tanto a nivel de comunicaciones externas como internas. Esto ha redundado en una mayor y mejor coordinación entre estructuras.



Así, desde el correo genérico de coordinación federal servicios@servicios.ccoo.es se han enviado un total de **89 Circulares Internas**: 44 en 2023; 35 en 2024 y 10 hasta marzo de 2025. Y desde info.servicios@servicios.ccoo.es, correo específico para informar al interno de lo que se va a comunicar al externo y solicitar difusión (redes, web, afiliación, activo sindical...), se han enviado **1.592 comunicados**.

FORMACIÓN SINDICAL

Principales líneas de actuación durante este periodo.

Este mandato congresual ha estado muy determinado por los cambios sobrevenidos vinculados a la pandemia que, en formación sindical, se traducen en un importante cambio en la metodología formativa que nos llevó al desarrollo propio de más de 15 cursos de formación on line con los que dar respuesta a las necesidades formativas en las diferentes áreas de intervención organizativa y sindical.

A partir de septiembre 2022 se pone a disposición desde el ámbito federal una programación formativa anual en las diferentes materias sobre la que el conjunto de la organización puede desarrollar procesos formativos. Programación que refuerza y completa la que se realiza presencialmente en las diferentes federaciones territoriales de CCOO Servicios.

A nivel general, el impacto es el siguiente:

- Formación para delegados y delegadas tanto de nivel básico (para todo el activo sindical) como de nivel avanzado (según la responsabilidad sindical) han finalizado las formaciones 15.389 participantes lo que supone un 81% del total de personas que iniciaron la formación.

Resumen total formación por modalidad y participantes convocados/que finalizan

Total formación Federal			
Período 2021-2024			
Modalidad	No finalizan	Finalizan	Total
Presencial	1320	10286	11606
Formación online	2430	5103	7533
Total general	3750	15389	19139

Participantes finalizan por modalidad y CCAA de origen período 2017-2019

CCAA/Modalidad	Presencial	On line:		Total general
		Autoaprendizaje	Teleformación	
ANDALUCIA	5414	49	329	5792
ARAGON	24	7	24	55
ASTURIAS	47	7	88	142
CANARIAS	110	13	172	295
CANTABRIA	2	5	41	48
CASTILLA LA MANCHA	182	16	158	356
CASTILLA LEON	126	13	74	213
CATALUNYA	2076	29	2160	4265
EUSKADI	9	11	48	68
EXTREMADURA	1	6	53	60
GALICIA	11	18	144	173
ILLES		5	35	40
LA RIOJA	9	4	56	69
MADRID COMUNIDAD	2039	156	912	3107
MELILLA			4	4
MURCIA	1	4	45	50
NAVARRA		2	7	9
PAIS VALENCIANO	7	19	315	341
Grupo1	228	1	73	302
Total general	10286	365	4738	15389

- Formación de cuadros. La participación de cuadros sindicales en la Escuela del Trabajo confederal ha sido la siguiente:

Participantes finalizados por curso EdT

Cursos	Online		Presencial		Total general
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
CÁPSULA FORMATIVA. CCOO: Ser, Hacer, Conocer.			10	8	18
CÁPSULA FORMATIVA: Claves de un contrato social			5	4	9
Europa en la encrucijada			10	10	20
ITINERARIO MARCO	3	4	16	24	47
Total general	3	4	41	46	94

- Formación para la plantilla de CCOO Servicios con el desarrollo de un plan de formación específico anual en el que se han formado un total de 415 participantes. Indicar que el objetivo en este periodo formativo ha sido consolidar un plan de formación anual que asegure la posibilidad de que el conjunto de la plantilla reciba un mínimo de 20 horas formativas anuales y tengo una formación mínima relativa PRL, Igualdad, LOPD y ciberseguridad así como habilidades de comunicación.

GABINETE DE ESTUDIOS

Un análisis del trabajo realizado en el último mandato.

Este mandato se ha caracterizado por la puesta en marcha del Gabinete de Estudios Federal, que en estos 4 años se ha consolidado como herramienta de conocimiento transversal para toda la organización en el ámbito de actividad al que representa sectorialmente CCOO Servicios. Su finalidad última ha sido la de dotar de contenido analítico y de diagnóstico para la posición sindical, apoyo esencial en los procesos de toma de decisiones, tanto en los de negociación colectiva con las empresas, sectores o instituciones, como en los de planificación estratégica y gobierno de la propia organización.

En el marco de nuestras estrategias federales y sectoriales, y más allá de las prioridades a nivel de acción sindical y negociación colectiva, CCOO Servicios apuesta por ser una organización de referencia a nivel público en el análisis riguroso de información, con una alta autoexigencia en los estándares a alcanzar, y enfocado a su utilidad para la elaboración de propuestas de acción sobre un diagnóstico de coyuntura lo más completo posible.

En cuanto a la metodología empleada para la realización del trabajo se han fijado como objetivos prioritarios las siguientes pautas:

- Sistematizar fuentes de información.
- Estandarizar modelos de informes y estudios.
- Planificar calendarios de elaboración y difusión de la información.
- Desarrollar herramientas de análisis de datos y presentación de informes.
- Gestionar de forma adecuada la información consultada y elaborada, priorizando en todo momento el soporte digital y desarrollando espacios de trabajo compartido en la nube para facilitar el acceso a los informes elaborados a todas las personas usuarias interesadas.

Y las líneas de trabajo que se han venido desarrollando han sido las siguientes:

- Elaboración de información económica general y sectorial específica sobre el mercado de trabajo (mensual, trimestral, semestral y anual).
- Estudios sectoriales cuantitativos y cualitativos (anual).
- Informes económico-financieros de empresas (a demanda).
- Asesoramiento en materia económica en colaboración con el gabinete jurídico (a demanda).

Con esta estructura de funcionamiento, desde su puesta en marcha el Gabinete de Estudios ha desarrollado:

- 38 informes sectoriales analíticos y propositivos.
- 13 informes de carácter transversal sobre el mercado de trabajo.
- 196 análisis económico-financieros a partir de la información contable de las empresas.

Adicionalmente se ha mantenido un flujo continuo de información periódica sobre el mercado de trabajo en nuestro ámbito de representación a nivel sectorial y ha colaborado con el Gabinete Jurídico mediante el asesoramiento en materia económica en todos aquellos procesos en los que ha sido necesario el peritaje económico.

1.- Información periódica elaborada

El Gabinete de Estudios ha generado informes periódicos con diferentes frecuencias:

- **Mensual:** información económica sobre datos de Afiliación en Seguridad Social, con información sectorial y territorial, informes y notas explicativas también sobre la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), Coyuntura Turística Hotelera, y Afluencia Turística Extranjera, ofreciendo información territorializada con datos de movimiento turístico en fronteras y cifras de gasto turístico.
- **Trimestral:** análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA), informes periódicos con la explotación de datos de la Encuesta de Coste Laboral (ETCL), análisis del tiempo de trabajo mediante el informe trimestral de Horas Cotizadas y Efectivas Trabajadas así como el informe macroeconómico de la economía española en términos de Contabilidad Nacional trimestral, con información sectorial por grandes agregados.
- **Semestral:** análisis de la estadística semestral de Bases de Cotización en Seguridad Social, ofreciendo información sectorial desagregada.
- **Anual:** análisis completo de la Encuesta de Población Activa en su publicación segregada por deciles de salario y también ha elaborado el Informe de Contabilidad Nacional anual que ofrece una presentación de la estructura productiva del país mediante los datos de los principales agregados macroeconómicos por ramas de actividad.

2.- Informes sectoriales analíticos y propositivos presentados por CCOO Servicios

Durante el último mandato, coincidiendo con el impacto de la crisis sanitaria y la aceleración de transiciones estratégicas en la economía española, se han presentado un total de **38 informes propositivos** con el objetivo de proporcionar herramientas de negociación y facilitar la discusión razonada en el ámbito sindical.

El sector donde se ha realizado un trabajo más extenso ha sido el de **Hostelería y Turismo**, con **19** informes, seguido del sector de **Comercio**, con otros **11**. Por su parte, en el de **Servicios técnicos** y concretamente acerca del empleo en el **sector TIC**, se han realizado **5** informes. Por último, en el **Sector Financiero** se han elaborado **3** informes sectoriales más, en el contexto de reestructuración y concentración empresarial que se lleva fraguando en las entidades bancarias desde la crisis financiera de 2007.

En el sector del **comercio** los informes se centraron en la sostenibilidad, la transición digital de los sistemas productivos; o para denunciar la precariedad en las campañas de concentración de ventas como el Black Friday, Navidad o Rebajas; análisis sectoriales del empleo de supermercados y grandes almacenes para orientar las propuestas sindicales de cara a la negociación sectorial de los convenios; estudios sobre el impacto en las plantillas del sector de la regulación o “desregulación” en materia de horarios comerciales y tiempo de trabajo.

En cuanto al sector de **hostelería, turismo y juego**, se presentaron análisis sobre la actividad del sector, informes para la Feria FITUR; documentos conjuntos con otras federaciones para buscar soluciones sostenibles a la recuperación económica tras el impacto negativo de la pandemia; declaraciones ante el Día Mundial del Turismo a favor de modelos viables también desde el punto de vista social y para las personas trabajadoras; informes reivindicativos de mejoras salariales, estudios sobre condiciones de trabajo de las camareras de pisos, sector de restauración colectiva y el empleo en los comedores escolares, análisis comparado en materia de legislación de las actividades del juego e informes del sector de restauración moderna para la negociación del segundo convenio de marcas.

Por lo que al sector de **servicios técnicos** respecta, se han presentado estudios sobre las empresas del sector TIC, como motor productivo y sobre la adecuación entre oferta y demanda de puestos de trabajo.

Los informes desarrollados en el ámbito del **sector financiero** se han centrado en defender el empleo de las personas frente a la transformación digital de las entidades financieras, reivindicando un modelo laboral sostenible y el acceso de toda la población a los servicios bancarios.

3.- Informes de carácter transversal

En el marco de la celebración del día Mundial contra la **brecha salarial de género**, se realiza anualmente un estudio que cuantifica el diferencial salarial entre hombres y mujeres en España, haciendo especial hincapié en las baterías de propuestas sindicales que nuestra organización plantea para alcanzar la igualdad retributiva.

También se han presentado informes anuales sobre **márgenes empresariales** analizando el desempeño de las ramas de actividad de nuestro ámbito de representación.

Se ha elaborado un informe sobre las **empresas del sector público** que desarrollan su actividad en los sectores de CCOO Servicios, como es el caso de Paradores de Turismo, CESCE en el sector de seguros, ISDEFE o INECO en las ingenierías y las Mutuas destacando el modificar la normativa que regula la revalorización salarial de las plantillas, ante las limitaciones del Ministerio de Hacienda y la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se ha realizado un **estudio sobre el tiempo de trabajo y el volumen de horas extraordinarias** que se realizan, presentando datos de las que ni siquiera son remuneradas.

Otros estudios transversales se han centrado en materia de **Fondos Next Generation** y de la Contabilidad Nacional para mostrar la imagen de la estructura productiva de nuestro país y del mercado de trabajo sobre el que actuamos.

4.- Informes económico-financieros sobre empresas

Se han realizado **196 análisis económico-financieros** de diferentes empresas con el fin de poner de manifiesto la situación financiera de aquellas empresas que presentan procesos de regulación de empleo (expedientes de regulación, modificación sustancial de condiciones de trabajo); o modificaciones en las estructuras de propiedad (fusión, adquisición o extinción de empresas) utilizando información contable de las cuentas anuales.

Los años de mayor actividad fueron 2020 y 2021, con 50 análisis en 2020 y 54 en 2021 respectivamente debido a la crisis sanitaria.

Posteriormente el trabajo se centró en sistematizar la recepción y análisis anual de cuentas anuales de empresas con representación sindical para mantener una base de datos actualizada y facilitar las propuestas a exigir en las negociaciones.

Las empresas del ámbito de Servicios Técnicos generaron en mayor número de análisis (75), seguidas por las de los sectores de Comercio y Hostelería (donde se han realizado 52 y 62 respectivamente) y por último las del Sector Financiero (7 informes).

GABINETE JURÍDICO

En este periodo se ha reforzado la asesoría con la incorporación de varias abogadas y personal técnico que compaginan funciones en la asesoría estatal y a su vez mantienen la atención en los territorios de Madrid y Málaga.

Con esta nueva estructura se han acometido cambios organizativos como la creación de bases de datos propias, adaptación de herramientas confederales, reactivación del Infojuridico mensual, etc. con la finalidad de ir mejorando la información sobre nuestra actividad para que pueda ser aprovechada de manera dinámica por la organización.

Mayoritariamente la actividad se enfoca a la atención y resolución de consultas (3.010 dentro de los cuatro años de este periodo congresual) y asistencia jurídica en los conflicto de ámbito estatal; a instancia nuestra y en adhesión u oposición de demandas planteadas por otros sindicatos. Igualmente, asumimos la estrategia en denuncias a la Inspección de Trabajo de asuntos relevantes.

Otro campos en los que damos asistencia es la supervisión de todos los aspectos legales y de cumplimiento normativo en el funcionamiento interno de la Federación tales contratación, protección de datos, comunicación, etc.

También participamos en la revisión de textos y aportaciones de enmiendas en los anteproyectos de ley que afectan a nuestros sectores.

En materia de modificaciones legislativas, en este periodo hemos vivido una actividad muy intensa tanto por volumen como por materias que se han visto afectadas: nuevas regulaciones nacionales y comunitarias, nuevas realidades como el teletrabajo o el cambio del sistema de contratación, igualdad, cambios de orden procesal, etc.

Además la Asesoría estatal también tiene **participación en los proyectos impulsados por la Federación** como el “*Asesoramiento Dana*” o la campaña “*Soy Camarero*” en la que se atienden consultas y se realizan directos en redes para resolver consultas (estas consultas no se han incluido en este informe) y está en coordinación con Formación y Comunicación con la difusión de vídeos en redes.

Finalmente señalar que los miembros de la Asesoría Jurídica Federal estatal, han participado como **ponentes en diversos foros nacionales e internacionales** como la Fundación Fide, el Consejo General de la Abogacía, el Consejo General del Poder Judicial, foros de la Fundación SIMA o en conferencias de European Lawyers for Workers ELW-Network.

También ocupamos el puesto por CCOO en la Mesa de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se tramitan una media de 350 asuntos al año de todos los sectores.

Los datos que presentamos a continuación corresponden al periodo congresual comprendido entre mayo de 2021 y enero de 2025. A continuación presentamos un resumen que tiene como objetivo presentar una reseña de las principales novedades legislativas en el ámbito laboral en España durante el ámbito temporal de este informe. Si bien lo más lógico hubiera sido acotar el período desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, novedades importantes como las contenidas en la Ley Orgánica 1/2025, o el incremento del SMI no podían quedarse fuera de este informe. También se incluyen aspectos clave como la contratación temporal, el trabajo a distancia, la regulación de la jubilación, y las medidas de igualdad y no discriminación, entre otras.

Materia Retributiva	<ul style="list-style-type: none"> - SMI 2019: 735,90 € a 900 € (Primer gobierno de Pedro Sánchez). - SMI 2020-2023: Incremento hasta 1080 € (Segundo gobierno de Pedro Sánchez en coalición con Unidas Podemos). - SMI 2024: 1134 € (Tercer gobierno de Sánchez en coalición con Sumar). - SMI 2025: 1184 €.
Reforma Laboral Real Decreto-Ley 32/2021	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción a dos tipos de contratos temporales. - Eliminación de contratos para obra o servicio determinado. - Nuevas modalidades de contratos fijos discontinuos y formativos. - Regulación de subcontratación por convenios colectivos sectoriales. - Nuevo modelo de ERTE y Mecanismo RED flexibilidad y estab. del empleo. - Prioridad convenio sectorial versus empresa en materia salarial. - Recuperación de la ultraactividad de los convenios.
Trabajo a Distancia. Ley 10/2021	<ul style="list-style-type: none"> - Regulación de derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores
Igualdad de trato y no discriminación. Ley 15/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de nuevas causas de discriminación prohibida incluyendo la enfermedad y la condición de salud. - Prohibición de despido por motivos de enfermedad o condición de salud. - Medidas de acción positiva para prevenir la discriminación. - Responsabilidad de las empresas en la promoción de la igualdad de trato.
Medidas de Conciliación. Real Decreto-Ley 5/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevos permisos laborales y ampliación de los existentes. - Permiso parental de ocho semanas. - Permiso especial por fuerza mayor. - Ampliación del permiso por enfermedad a cinco días. - Extensión del permiso por matrimonio al registro de parejas de hecho.
Derechos LGTBI. Ley 4/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de disponer de un protocolo de actuación frente al acoso.
Jubilación. Acción Protectora. RDL 2 y 11/24	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. - Simplificación del acceso a subsidios de desempleo. - Eliminación de la parcialidad en subsidios y ampliación de cobertura para menores de 45 años.
Garantías a/ despido. Ley Org 1/25	<ul style="list-style-type: none"> - Modificación del artículo 50 del ET: causas para extinción del contrato por voluntad del trabajador

Bloque 2

Desarrollo organizativo

**Desarrollo sectorial,
subsectorial y en
grupos y empresas
estratégicas**



DESARROLLO EN SECTORES Y EMPRESAS ESTRATÉGICAS

Durante este mandato y desde la Secretaría de Organización federal **se ha elaborado un mapa de empresas de atención preferente**, utilizando como criterio el desarrollo afiliativo y de organización y con la vista al incremento de la implantación estratégica en el sector estableciendo las políticas federales y para la acción sindical a través del desarrollo organizativo en las empresas.

Se definieron grupos estratégicos 2021-2025 en función del grado de madurez de crecimiento y trabajo organizado y con los siguientes criterios:

- Más de 75 delegados y delegadas de CCOO en el grupo o empresa.
- O bien más de 1.000 personas afiliadas en el grupo o empresa.
- O bien más de 10.000 personas electoras en el grupo o empresa.
- Empresas a tener en cuenta con desarrollo previo y autónomo con una trayectoria asentada de funcionamiento organizado.

Y de cara a plantear esos criterios organizativos, concretando prioridades y asignando recursos para la atención y desarrollo organizativo en los sectores de CCOO Servicios, se consideró en primer término recordar la realidad del tejido empresarial de dichos sectores, así como su nivel de sindicalización, derivado tanto de esa realidad como del modelo representativo vigente.

En este sentido, la primera constatación o recordatorio en 2021 que se efectuó fue que de un total de 362.689 empresas (CIFs) con personas asalariadas correspondientes a los CNAEs a 3 cifras definidos en los Estatutos de la Federación, solo existía RLPT en 8.654 y representación de CCOO en 4.117, según el cómputo vigente al 23/02/2021.

Aunque los niveles de sindicalización resultaban más elevados en las 61.978 empresas que tenían entre 10 y 49 personas trabajadoras (4.428 con RLPT, 1.749 con RLPT de CCOO) y aún más altos en las 9.268 empresas con 50 o más personas trabajadoras (3.002 con RLPT, 1.920 con RLPT de CCOO).

Para ello se tomaron en cuenta los 222 grupos de empresas del ámbito de la Federación de Servicios con una RLPT superior a 20 delegados/as, se concentró el perímetro de grupos estratégicos a múltiples niveles —organizativos y de acción sindical—, dado que representaban más del 50% de los electores y la afiliación, y cerca del 50% del total de la RLPT y de delegados/as de CCOO.

Además con el análisis equivalente realizado en cada territorio, ajustando a la baja el criterio de selección (RLPT de 1, 2, 3 delegados/as), y actualizando los ficheros generados que fueron remitidos a las federaciones territoriales en abril de 2020 con motivo de la gestión de atención a empresas ERTE COVID, se completó un perímetro de grupos/empresas estratégicas tanto a nivel estatal como territorial para realizar un trabajo integral y ajustado para organizar CCOO en la empresa. Este perímetro resultó clave para definir las prioridades y el esquema de trabajo organizado durante todo el período en el plano del desarrollo organizativo.

A partir de este análisis coyuntural general, sectorial y territorial, se definieron las estrategias en torno a tres ideas fuerza:

- ✓ Fortalecer la fuerza afiliativa y extender la representatividad electoral.
- ✓ Impulsar el desarrollo sindical en empresas y sectores estratégicos.
- ✓ Promover el crecimiento del activo sindical y cuadros.

Además, junto al análisis de las empresas prioritarias, cuyos perímetros dependieron de los recursos disponibles, también se evaluaron otras empresas territoriales situadas fuera de estos parámetros pero que habían desarrollado ya procesos autonómicos de fidelización, atención y acción sindical. Esto permitió complementar un mapa ajustado a la realidad del modelo organizativo federal y sectorial para abordarlo de manera homogénea e integral.

Se elaboró un diagnóstico para cada ámbito sectorial, territorial y/o empresarial, estableciendo pautas concretas. A partir de ello, las prioridades se definieron en torno a varios ejes principales:

- Seguimiento constante y específico de las empresas identificadas como objetivos prioritarios para su crecimiento organizado y expansión afiliativa.
- Método de trabajo basado en el seguimiento y la calendarización de acciones, coordinado con las secciones sindicales estatales y los ámbitos sectoriales correspondientes.
- Estrategia integral para la renovación y/o creación de secciones sindicales estatales, con el objetivo de organizar el sindicato dentro de las empresas, convertirlo en un referente y potenciar al máximo su capacidad afiliativa.
- Pautas e itinerarios formativos para fomentar el aprendizaje colectivo. Fortalecer la formación sindical como herramienta fundamental para alinearla con las prioridades organizativas y afiliativas.

Ese mapa elaborado, en coordinación con las Federaciones Territoriales y Sectores, de mapa de empresas de atención preferente, tanto a nivel estatal como territorial se catalogaría en los siguientes niveles en función de su madurez:

	CIF.	AFIL.	DEL_CCOO.	TRAB.
A - ESTRATÉGICA	48	49065	1919	163355
B - CONSOLIDACIÓN	19	7950	1183	96795
C - DESARROLLO	36	12807	1863	300751
D - HABLAR SECTOR	75	6791	1335	136550
E - CONSTRUCCIÓN	44	6579	1565	115953
Total general	222	83192	7865	813404

- **Grupo A: Empresas estratégicas.** Aglutinarían en torno a 13-14 grupos de empresas de 48 CIFs que políticamente no estarían incluidos propiamente dentro del desarrollo organizativo pero que por el volumen concentrado de afiliación y representación (casi 50.000 personas afiliadas y 2.000 delegados y delegadas) requieren de una especial atención y seguimiento. La mayoría son empresas procedentes de sectores como el financiero y seguros.

- **Banca, Ahorro y Coop. de crédito:** Santander, BBVA, Sabadell, Abanca, Bankinter, Deutsche Bank; Cajamar; Caixabank, Unicaja, Kutxabank e Ibercaja.
- **Seguros:** Mapfre y AXA

	CIF.	AFIL.	DEL_CCOO.	TRAB.
AHO	7	25145	686	68385
BANCA	3	17519	524	62700
RURAL	2	2908	146	4515
SEGUR	16	2306	416	15126
BAN	1	800	74	3797
FINANC	7	262	42	2046
SSAA	7	90	22	2461
TICS	5	35	9	4325
Total general	48	49065	1919	163355

- **Grupo B. Empresas en Consolidación.** Se trataría de 6-7 grupo de empresas que aglutinarían 19 CIFs en las cuales existe estructura sindical estable y se encuentran en período de crecimiento afiliativo.
 - **Anged y Supermercados:** Carrefour, Makro y LIDL
 - **TIC'S y Prevención:** Indra y Quirón

	CIF.	AFIL.	DEL_CCOO.	TRAB.
ANGED	6	3073	441	37102
ALIM	3	2466	311	24942
TICS	7	1320	164	24932
HOTEL	1	672	122	4359
SEGUR	1	385	127	5330
SSAA	1	34	18	130
Total general	19	7950	1183	96795

- **Grupo C. Empresas en Desarrollo.** Se trataría de 12-13 empresas que agruparían 36 CIFs y, aunque teniendo estructura organizativa y bagaje sindical, deben incrementar su crecimiento afiliativo.
 - **Supermercados, Anged y Textil:** Mercadona y Grupo DIA, El Corte Inglés, Alcampo y Primark
 - **Restauración Colectiva, Moderna y Hotelería:** Serunion; Meliá , Paradores y Burger King
 - **Contact Center, Ingenierías y TIC's:** Konecta, Tragsatec, Viewnext

	CIF.	AFIL.	DEL_CCOO.	TRAB.
ALIM	6	5714	585	127339
ANGED	4	2190	263	98172
COLEC	4	1288	170	12731
HOTEL	4	799	155	6269
CONTAC	5	626	64	20187
RMOD	5	602	177	11847
TEXTIL	1	503	215	7988
OTROS	1	425	48	3414
INGEN	1	325	73	5277
TICS	1	210	98	4691
SSAA	1	104	10	742
METAL	1	16	5	1144
FINANC	1	3	0	817
SEGUR	1	2	0	133
Total general	36	12807	1863	300751

- **Grupo D. Empresas para coordinación sectorial.** Se tratarían en torno 35-37 empresas agrupando 75 CIFs con el objetivo de concretar como trabajo a futuro y en coordinación con el sector. Incluirían grupos de empresas ya trabajadas sindicalmente y que, quedando fuera de los criterios iniciales, requieren tener a medio plazo una mínima coordinación general, bien por interés sindical en las mesas para la negociación colectiva o bien por generación de recursos.
 - **Anged y Perfumerías:** Ikea, FNAC, Conforama, Apple y Decathlon; Douglas.
 - **Restauración Colectiva, Moderna y Hotelería:** Tamar, Sodexo, Irco, Ausolan y Albie RIU, NH; Áreas, Telepizza y Eat Out.
 - **Contact, Ingenierías, Prevención, Seguros y Mutuas:** Transcom, Teleperformance, Sitel, Qualytel y Emergia; Técnicas reunidas y Applus; Allianz, Ocaso, Generali, Fremap, Fraternidad, Ibermutua y Asepeyo; Cualtis, Aspy; Oesia, Everis, Capgemini y Atos

	CIF.	AFIL.	DEL_CCOO.	TRAB.
CONTAC	11	1380	110	17711
SEGUR	14	1335	472	21603
COLEC	6	1046	131	15875
REST	1	665	62	5763
TICS	14	503	98	21976
RMOD	4	487	83	5976
ANGED	6	424	127	13530
OTROS	2	385	81	14960
HOTEL	4	372	78	7496
INGEN	2	140	72	6296
ING	10	53	21	5244
FINANC	1	1	0	120
Total general	75	6791	1335	136550

- **Grupo E. Empresas en Construcción.** Lo compondrían 11-12 grupos de empresas en torno a 44 CIFs que en la actualidad no tienen estructura estatal organizada y que por interés sindical del sector o por el nivel afiliativo que contienen es necesario abordar su desarrollo en este período.

- **Supermercados y Textil:** Ahorramas y ALDI; Grupo Inditex, Tendam y H&M.
- **Restauración Colectiva, Moderna, Hotelería y Servicios Administrativos:** Eurest, Aramark y Mediterranea; Barceló; Alsea y Amrest, Cruz Roja.

	CIF.	AFIL.	DEL_CCOO.	TRAB.
TEXTIL	10	2826	790	47336
COLEC	6	1899	263	22589
RMOD	15	1103	221	24501
SSAA	1	268	135	6343
ALIM	1	258	53	10553
HOTEL	10	211	99	4384
REST	1	14	4	247
Total general	44	6579	1565	115953

Con este reparto quedaría una proyección pautada y ordenada para un abordaje íntegro del proyecto en un período escalonado en el próximo mandato.

Y como fórmula de trabajo y de seguimiento integral, lo cual sigue en marcha durante este mandato, y tanto a nivel estatal, territorial, sectorial y de empresa, y junto con la Sección Sindical o los delegados/as de referencia (en caso de no contar con una Sección Sindical) y, si era necesario, con el apoyo del coordinador sectorial, se elaboró un mapa básico de la “empresa/grupo diana”. Dicho mapa incluía los siguientes apartados:

- Nivel de desarrollo: antecedentes, histórico y situación hasta el momento.
- Organización sindical: descripción de la Sección Sindical, Coordinadora y detalle de personas y funciones.
- Mapa de representación por comunidades autónomas y provincias: electores, afiliación, votos CCOO y delegados/as.
- Mapa de vencimientos de EESS para planificación de procesos.
- Listado de delegados/as, incluyendo los vinculados a la LOLS y otros existentes.
- Informe de afiliación de los últimos cuatro años por provincia, con datos de altas, bajas, porcentajes sobre votos y electores.
- Mapa sobre horas sindicales: LOLS, horas adicionales por Convenio, bolsa horaria y gestión; identificación de recursos destinados a estructura en número de horas.
- Recursos financieros: información sobre posibles dotaciones económicas.
- Ámbito del convenio, nivel de centralidad en relaciones laborales y tipo de interlocución (estatal, territorial o provincial).
- Participación en espacios empresariales: desde CESS y planes de igualdad hasta acuerdos sobre formación, empleo o jornada, incluyendo presencia en Comités de Empresa Europeos si existían. Este trabajo buscaba consolidar una visión estratégica y estructurada para las acciones sindicales en la empresa o grupo objetivo.

Bloque 3

Organización, Recursos y Finanzas

Elecciones sindicales
Estrategia afiliativa
Política de Recursos



POLÍTICAS ORGANIZATIVAS

ELECCIONES SINDICALES

Tal como hemos ido constatando durante el presente mandato en las evaluaciones periódicas efectuadas en los Planes federales anuales de Extensión, EESS y Desarrollo organizativo. A pesar de mantener nuestra condición de primera fuerza sindical con un 35,5% de representación y 1,6 puntos de diferencia con respecto a la segunda, se ha producido un recorte significativo de nuestro diferencial con respecto a UGT desde el 31/12/2021. Referencia que utilizamos al no resultar representativo el cierre de 2020 por las circunstancias de aquel año.

La evolución electoral en nuestros ámbitos desde 31/12/2021 a 31/12/2024 se caracteriza por los siguientes datos:

- Un incremento de 391.748 **electores** (27,5%).
- Un incremento de la **RLPT electa** en 18.347 (29,6%), superando los 80.000.
- Un incremento de 5.789 **delegadas/os de CCOO** (25,5%), superando los 28.500.
- Un descenso de 1,2 puntos de nuestro **% representación** (del 36,7% al 35,5%).
- Un **recorte del diferencial con UGT**, que crece más en el incremento de RLPT, de -1.659, pasando de 2.917 a 1.271 (en términos %, se pasa del 4,7% al 1,6%).
- En Illes y País Valencià se concentra el **72% (-1.164)** de esa tendencia de recorte.
- Un **aumento del diferencial con “Resto”** de 679, pasando de 3.350 a 4.029 (si bien en términos porcentuales se pasa del 5,4% al 5,0%).

	TOTAL RLPT			RLPT CCOO			RLPT UGT			RLPT RESTO			DIF CCOO - UGT			DIF CCOO - RESTO		
	31-12-21	31-12-24	INCR	31-12-21	31-12-24	INCR	31-12-21	31-12-24	INCR	31-12-21	31-12-24	INCR	31-12-21	31-12-24	INCR	31-12-21	31-12-24	INCR
TOTALES	62.060	80.407	18.347	22.780	28.569	5.789	19.850	27.298	7.448	19.430	24.540	5.110	2.930	1.271	-1.659	3.350	4.029	679
ANDALUCIA	8.748	11.899	3.151	3.709	4.814	1.105	2.574	3.719	1.145	2.465	3.366	901	1.135	1.095	-40	1.244	1.448	204
ARAGON	1.802	2.230	428	645	835	190	565	725	160	592	670	78	80	110	30	53	165	112
ASTURIAS	1.168	1.404	236	386	473	87	360	482	122	422	449	27	26	-9	-35	-36	24	60
CANTABRIA	709	823	114	214	272	58	281	326	45	214	225	11	-67	-54	13	0	47	47
CASTILLA LA MANCHA	1.482	1.945	463	651	830	179	391	580	189	440	535	95	260	250	-10	211	295	84
CASTILLA Y LEON	2.907	3.487	580	1.182	1.355	173	956	1.230	274	769	902	133	226	125	-101	413	453	40
CATALUNYA	11.464	14.788	3.324	5.014	6.094	1.080	4.277	5.579	1.302	2.173	3.115	942	737	515	-222	2.841	2.979	138
CEUTA	77	113	36	44	48	4	27	51	24	6	14	8	17	-3	-20	38	34	-4
EUSKADI	3.217	3.689	472	747	783	36	319	382	63	2.151	2.524	373	428	401	-27	-1.404	-1.741	-337
EXTREMADURA	919	1.131	212	297	353	56	296	416	120	326	362	36	1	-63	-64	-29	-9	20
GALICIA	3.317	4.036	719	759	892	133	816	1.102	286	1.742	2.042	300	-57	-210	-153	-983	-1.150	-167
ILLES BALEARS	3.046	4.396	1.350	1.016	1.391	375	1.541	2.480	939	489	525	36	-525	-1.089	-564	527	866	339
ISLAS CANARIAS	4.606	6.452	1.846	1.559	2.170	611	1.422	2.023	601	1.625	2.259	634	137	147	10	-66	-89	-23
LA RIOJA	418	454	36	186	181	-5	83	117	34	149	156	7	103	64	-39	37	25	-12
MADRID	9.915	12.978	3.063	3.614	4.784	1.170	2.939	3.961	1.022	3.362	4.233	871	675	823	148	252	551	299
MELILLA	72	137	65	36	48	12	34	73	39	2	16	14	2	-25	-27	34	32	-2
MURCIA	1.404	1.886	482	452	612	160	556	674	118	396	600	204	-104	-62	42	56	12	-44
NAVARRA	1.015	1.178	163	266	307	41	259	300	41	490	571	81	7	7	0	-224	-264	-40
PAIS VALENCIA	5.774	7.381	1.607	2.003	2.327	324	2.154	3.078	924	1.617	1.976	359	-151	-751	-600	386	351	-35
COMERCIO	24.915	30.164	5.249	7.945	9.511	1.566	7.327	9.649	2.322	9.643	11.004	1.361	618	-138	-756	-1.698	-1.493	205
HOSTELERIA	15.473	22.334	6.861	6.261	8.598	2.337	6.220	9.356	3.136	2.992	4.380	1.388	41	-758	-799	3.269	4.218	949
FINANCIERO	5.538	5.202	-336	2.151	1.834	-317	1.100	999	-101	2.287	2.369	82	1.051	835	-216	-136	-535	-399
TECNICOS	15.427	21.778	6.351	6.245	8.421	2.176	4.924	6.973	2.049	4.258	6.384	2.126	1.321	1.448	127	1.987	2.037	50
SIN SECTOR	707	929	222	178	205	27	279	321	42	250	403	153	-101	-116	-15	-72	-198	-126

En consecuencia, somos casi 6.000 delegadas/os más de CCOO Servicios que a finales de 2021, pero el crecimiento de casi 7.500 en dichos sectores de UGT, con un fuerte nivel de competencia en blancas, han marcado una tendencia de recorte creciente de dicho diferencial, que requiere de adoptar decisiones y actuaciones, situando las elecciones sindicales en el primer plano de nuestras prioridades y dedicaciones de recursos.

En esta línea, desde la Conferencia federal de noviembre de 2023 hemos puesto en marcha ejes de actuación que pueden resumirse en 3:

- Trabajar para la mejor dotación posible de los equipos a nivel de cada Federación territorial, buscando **Federaciones territoriales con fortaleza, recursos y capacidad de despliegue territorial**, con actuaciones específicas de dotación de cuadros y recursos **en los ámbitos con mayor crecimiento del diferencial absoluto o relativo de UGT** (Illes, P. Valencia, Extremadura).
- La definición de estrategias, planificación y método a través de los Planes federales anuales de Extensión, EESS y Desarrollo organizativo, incluyendo su concreción para cada federación territorial y sector, así como su seguimiento con mecanismos de planificación, actuación y trabajo, que han incluido una implementación amplia del planificador de EESS.
- El impulso a estrategias confederales a través de la Comisión confederal de Extensión electoral, cuyo Reglamento hemos contribuido a concretar, si bien hay que ser conscientes de que no hemos conseguido que en los ámbitos de las **Comisiones de extensión territoriales** se tomase conciencia de que la mayoría confederal se está poniendo en juego por UGT con una fuerte estrategia de penetración en blancas en los sectores de Comercio y Hostelería.

En este sentido, la explotación de datos que se ha puesto a disposición en el Cuadro de Mando confederal y el propio SIC, nos permiten efectuar un análisis de **lo que representan los sectores asignados a CCOO Servicios, y como están evolucionando a nivel de representación:**

- Los sectores de CCOO Servicios representan el **33,33%** del total de personas trabajadoras en centros SIC, el **43,91%** de dichos centros (**36,65%** de los centros de más de 10 personas trabajadoras) y el **46,79%** de las empresas.
- En términos de presencia, los sectores de CCOO Servicios representan el **45,48%** de los centros sin presencia (**40,88%** de aquellos con + 10 pers. trab.)
- **Esta potencialidad de crecimiento en blancas, concentrada en un alto % en los sectores de CCOO Servicios, ha sido claramente leída por UGT**, centrandó el destino de recursos en equipos de extensión en esos sectores.
- Como consecuencia, el **41,1% del incremento neto de RLPT** desde el 31/12/21 se ha concentrado en estos sectores, donde UGT ha conseguido un incremento neto de RPLT de un 37,5% (41,1% de su incremento global -20,8% de media-).

- Aunque el incremento neto de RLPT de CCOO en estos sectores representa también un 39,5% del incremento global de RLPT CCOO, y está por encima de la media confederal (25,5% .vs. 15%), **no es suficiente para evitar una tendencia de recorte (que amenaza la condición de primer sindicato a nivel confederal) si no se hace una lectura como la que ha hecho nuestro principal competidor, priorizando los ámbitos estratégicos desde las Comisiones de Extensión.**

AFILIACIÓN Y DESARROLLO AFILIATIVO EN SECTORES ESTRATÉGICOS

Tras la fase de crecimiento neto 2017-2020 en casi 15.000 personas afiliadas (casi 11.000 en Comercio, algo más de 9.000 entre Técnicos, Hostelería y Otros, y todo ello netado por la caída de 5.000 en Financiero), en el periodo 2021-2024 se ha conseguido mantener la afiliación por encima de las 200.000 personas afiliadas, compensando los incrementos en Comercio (5.000), Hostelería y Técnicos (5.500 entre ambos) la caída adicional de casi 10.500 en Financiero.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2017-2024		2021-2024	
									ABS	%	ABS	%
TOTALES	188.321	191.616	199.534	203.129	201.547	198.278	201.390	201.493	13.172	7,0%	-54	0,0%
ANDALUCIA	28.875	29.843	31.740	32.435	32.303	32.244	33.035	32.488	3.613	12,5%	185	0,6%
ARAGON	5.245	5.341	5.559	5.606	5.535	5.350	5.450	5.340	95	1,8%	-195	-3,5%
ASTURIAS	4.079	4.137	4.297	4.360	4.257	4.204	4.433	4.547	468	11,5%	290	6,7%
CANTABRIA	2.514	2.603	2.732	2.969	3.131	3.330	3.610	3.688	1.174	46,7%	557	18,8%
CASTILLA LA MANCHA	9.506	9.439	9.720	9.834	9.766	9.479	9.370	9.375	-131	-1,4%	-391	-4,0%
CASTILLA Y LEON	8.856	9.261	9.662	9.972	9.861	9.742	9.690	9.518	662	7,5%	-343	-3,4%
CATALUNYA	37.103	37.511	38.571	38.744	38.121	36.783	37.067	37.286	183	0,5%	-835	-2,2%
CEUTA	255	274	275	290	312	306	292	317	62	24,3%	5	1,7%
EUSKADI	8.387	8.420	8.502	8.551	8.449	8.366	8.508	8.569	182	2,2%	120	1,4%
EXTREMADURA	2.613	2.656	2.692	2.677	2.707	2.574	2.550	2.483	-130	-5,0%	-224	-8,4%
GALICIA	6.952	7.109	7.373	7.594	7.606	7.483	7.593	7.499	547	7,9%	-107	-1,4%
ILLES BALEARS	4.937	4.997	5.138	5.283	5.220	5.153	5.398	5.509	572	11,6%	289	5,5%
ISLAS CANARIAS	9.670	9.825	10.619	10.832	11.402	12.350	13.310	14.090	4.420	45,7%	2.688	24,8%
LA RIOJA	1.661	1.783	1.914	1.947	1.932	1.924	1.903	1.903	242	14,6%	-29	-1,5%
MADRID	34.331	34.742	36.095	36.565	35.682	34.155	34.310	34.179	-152	-0,4%	-1.503	-4,1%
MELILLA	137	180	202	216	223	225	256	266	129	94,2%	43	19,9%
MURCIA	3.058	3.169	3.389	3.798	3.837	3.819	3.902	4.017	959	31,4%	180	4,7%
NAVARRA	2.600	2.554	2.626	2.638	2.600	2.555	2.595	2.555	-45	-1,7%	-45	-1,7%
PAIS VALENCIA	17.542	17.772	18.428	18.818	18.603	18.236	18.118	17.864	322	1,8%	-739	-3,9%
COMERCIO	37.248	40.076	44.504	47.967	50.376	51.481	54.422	55.453	18.205	48,9%	5.077	10,6%
FINANCIERO	59.208	58.115	56.154	54.111	52.042	47.113	43.404	41.627	-17.581	-29,7%	-10.415	-19,2%
HOSTELERÍA	34.878	35.972	38.166	38.185	37.502	38.223	40.199	40.651	5.773	16,6%	3.149	8,2%
S. TÉCNICOS	30.707	31.100	32.471	32.923	32.563	32.756	34.035	34.901	4.194	13,7%	2.338	7,1%
SIN SECTOR	26.280	26.353	28.239	29.943	29.064	28.705	29.330	28.861	2.581	9,8%	-203	-0,7%

En definitiva, de no haberse producido la caída afiliativa en el sector financiero que ha conllevado su proceso de reestructuración -con una reducción de más del 40% de plantilla-, **la Federación de Servicios se habría acercado a las 220.000 personas afiliadas, gracias a su desarrollo afiliativo en el resto de sectores, muy especialmente en Comercio.**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2017-2024		2021-2024	
									ABS	%	ABS	%
TOTALES	188.321	191.616	199.534	203.129	201.547	198.278	201.390	201.493	13.172	7,0%	-54	0,0%
ALIMENTACION	12.438	13.875	15.933	17.040	18.768	19.759	21.202	21.245	8.807	70,8%	2.477	14,5%
C. GENERAL	6.453	7.046	7.822	8.571	8.447	8.671	9.030	9.226	2.773	43,0%	779	9,1%
ANGED	5.528	5.808	6.284	7.100	7.775	8.009	8.456	8.227	2.699	48,8%	452	6,4%
C. TEXTIL	4.673	5.200	5.742	6.201	6.460	6.303	7.278	7.888	3.215	68,8%	1.428	23,0%
C. METAL	4.075	3.869	3.914	4.152	4.098	4.056	4.170	4.320	245	6,0%	222	5,3%
V- OTROS	4.081	4.278	4.809	4.903	4.828	4.683	4.286	4.547	466	11,4%	-281	-5,7%
TOTAL COMERCIO	37.248	40.076	44.504	47.967	50.376	51.481	54.422	55.453	18.205	48,9%	5.077	10,6%
AHORRO	24.936	27.600	26.727	25.408	25.320	22.441	20.872	19.860	-5.076	-20,4%	-5.460	-21,5%
BANCA	29.564	25.739	24.312	23.602	21.704	19.947	17.842	17.181	-12.383	-41,9%	-4.523	-19,2%
RURALES	3.791	3.703	3.971	3.986	3.908	3.776	3.742	3.687	-104	-2,7%	-221	-5,5%
V- OTROS	917	1.073	1.144	1.115	1.110	949	948	899	-18	-2,0%	-211	-18,9%
TOTAL FINANCIERO	59.208	58.115	56.154	54.111	52.042	47.113	43.404	41.627	-17.581	-29,7%	-10.415	-19,2%
HOTELERIA	14.278	14.247	14.856	14.563	14.353	14.964	15.744	15.976	1.698	11,9%	1.623	11,1%
BARES Y REST.	9.256	9.967	10.381	10.463	10.296	10.948	11.358	11.456	2.200	23,8%	1.160	11,1%
R. COLECTIVA	6.222	6.362	6.967	7.321	7.368	7.352	7.509	7.436	1.214	19,5%	68	0,9%
R. MODERNA	2.186	2.263	3.102	3.146	2.879	2.345	2.657	2.596	410	18,8%	-283	-9,0%
V- OTROS	2.936	3.133	2.860	2.692	2.606	2.614	2.931	3.187	251	8,5%	581	21,6%
TOTAL HOSTELERÍA	34.878	35.972	38.166	38.185	37.502	38.223	40.199	40.651	5.773	16,6%	3.149	8,2%
OFYDE	7.790	7.894	8.184	8.243	8.107	8.085	8.375	8.827	1.037	13,3%	720	8,7%
TICS	5.462	5.829	6.281	6.431	6.395	6.368	6.735	6.952	1.490	27,3%	557	8,7%
SEGUROS	7.228	7.160	7.118	6.976	6.817	6.622	6.550	6.554	-674	-9,3%	-263	-3,8%
CONTACT	4.655	4.977	5.233	5.154	5.114	5.320	5.614	5.475	820	17,6%	361	7,0%
INGENIERIAS	2.581	2.675	2.832	3.086	3.109	3.157	3.338	3.562	981	38,0%	453	14,7%
V- OTROS	2.991	2.565	2.823	3.033	3.021	3.204	3.423	3.531	540	18,1%	510	16,8%
TOTAL S. TÉCNICOS	30.707	31.100	32.471	32.923	32.563	32.756	34.035	34.901	4.194	13,7%	2.338	7,1%

A nivel de detalle, junto con los incrementos significativos de afiliación en Canarias, Cantabria y Murcia, resulta especialmente determinante observar el desarrollo afiliativo desde 2017 y desde 2021 en **subsectores que hemos definido como estratégicos: Comercio Alimentación, ANGED (Grandes Almacenes), Comercio textil, Restauración colectiva, TICs, Contact o Ingenierías.**

Los últimos 6 años **170.000 personas se han afiliado a CCOO Servicios** (110.000 los últimos 4 años) y 166.000 se han dado de baja (116.000 los últimos 4 años), recuperaciones y traslados aparte. **Afiliamos el 24,5% del total confederal -26% en 2024-**, por encima del 20,9% que representamos afiliativamente, pero estos niveles de rotación nos llevan a priorizar estrategias de fidelización y recuperación.

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
CCOO SERVICIOS	ALTAS	30.939	28.284	24.582	26.222	29.687	29.568	169.282
	BAJAS	24.306	25.484	28.145	30.216	27.070	30.891	166.112
TOTAL CCOO	ALTAS	132.954	113.986	102.157	115.385	118.910	113.498	696.890
	BAJAS	109.211	110.293	124.893	124.727	118.078	131.201	718.403

Indudablemente, **un elemento que ha impactado en el volumen de bajas en 2024 ha sido el proceso de regularización de cuotas**, que en nuestros sectores ha implicado 37.788 comunicaciones, con 5.753 bajas, de las que 1.846 se estiman como bajas no ordinarias. No obstante, la gestión de recuperaciones a nivel de UAT federal y del conjunto de estructura ha permitido mantener el volumen de afiliación.

		2023	2024	DIF	% DIF
CCOO SERVICIOS	GENERAL	132.818	157.072	24.254	15,4%
	ESPECIAL	63.771	37.967	-25.804	-68,0%
	REDUCIDA	4.801	6.454	1.653	25,6%
TOTAL CCOO	GENERAL	672.322	793.439	121.117	15,3%
	ESPECIAL	281.580	144.092	-137.488	-95,4%
	REDUCIDA	21.372	27.345	5.973	21,8%

Desde octubre 2024, hemos impulsado a nivel federal la elaboración de un Plan de Estrategia afiliativa 2025-2029, a través de un grupo de trabajo participativo, conectado a su vez con la definición de estrategias a nivel confederal en las que estamos colaborando activamente, a fin de definir y ejecutar líneas de actuación en toda la trazabilidad del ciclo de afiliación (captación – fidelización – recuperación) en torno a herramientas organizativas y de comunicación. A la fecha de celebración del Congreso, este Plan de Estrategia afiliativa estará en fase de proyección, por lo que nos remitimos al mismo para un mayor detalle de este eje del balance.

GESTIÓN INTEGRADA FEDERAL E INVERSIÓN DE RECURSOS

Durante este mandato hemos desarrollado de forma estratégica los ejes definidos en el Plan de Acción 2021-2025, para configurar un modelo de Gestión integrada y federal de Recursos en sentido amplio: financieros, horarios y humanos.

En primer término, se ha dado un especial impulso a la gestión optimizada de RRHH y recursos técnicos, siendo especialmente destacable la negociación y firma del II Convenio colectivo del Personal con relación laboral con el CIF y la actualización del modelo de relaciones asociativas.

Igualmente, hemos seguido desplegando la implementación del modelo de gestión financiera integrada, sobre la base de las sinergias y conexión de los planes de trabajo de sectores y empresas con los planes de trabajo de Fed. Territoriales, garantizando niveles adecuados y homogéneos de recursos y de solvencia para inversión en actividad.

En el último ejercicio auditado a la fecha de redacción de este balance, 2023, CCOO SERVICIOS presenta un patrimonio neto de 15,7 millones €, un total de ingresos anuales de 16,7 millones € (14,1 millones € por cuotas de afiliación, 84% total) y unos gastos de personal de 7,8 millones € (55% ingresos por cuotas). Una situación financiera equilibrada que, junto con el aumento de ingresos por cuotas para 2025, nos deben permitir los niveles de inversión adicionales que hemos impulsado en torno al Plan de Extensión y EESS.

Con todo, la decisión estratégica a nivel de recursos de mayor importancia de este mandato, en cumplimiento del Plan de Acción 2021-2025, ha sido la aprobación por acuerdo unánime del Consejo federal del Código federal de Utilización de los Derechos, Recursos y Medios sindicales (CUDRMS).

Una primera y sencilla evaluación de nuestros recursos horarios es el cálculo estricto de horas RLPT en los CIFs con representantes de CCOO a 31/12/24 - cómputo vivo-, que nos emplaza ante un volumen de más 600.000 horas sindicales/mes (equivalente a más de 4.000 jornadas de 150 horas/mes), de las que 400.000 -más de 2.600 jornadas de 150 h.- corresponden a CIFs donde CCOO tiene 10 o más representantes.

CIFS CON RLPT CCOO	DelCCOO	CIFs	Horas RLPT	Horas/150
CIFs con 50 o más delegadxs CCOO	8.165	70	197.775	1.319
CIFs entre 20 y 49 delegadxs CCOO	3.919	131	96.570	644
CIFs entre 10 y 19 delegadxs CCOO	4.252	317	103.905	693
CIFs entre 5 y 9 delegadxs CCOO	6.049	932	118.025	787
CIFs entre 1 y 4 delegadxs CCOO	5.980	3.571	96.690	645
TOTAL CIFS con delegadxs CCOO	28.365	5.021	612.965	4.086

A esto debe añadirse las horas adicionales de delegadxs vigentes vencidos, la potencialidad teórica de designación de LOLs a nivel estatal o territorial, que el 40% de nuestros convenios tienen mejoras de las horas sindicales por encima de las legales, que más del 10% tienen módulos por comisiones/liberaciones, que cerca de un 20% tienen designación de LOLs por debajo del tramo legal, además de las horas adicionales por pactos a nivel de empresa.

Con todo ello, cabe estimar el volumen de horas sindicales en origen por encima de las 900.000 (6.000 jornadas de 150 H.), en gran medida acumulables a estar regulada dicha posibilidad en más del 70% de los convenios.

Esta estimación de nuestro activo sindical en términos de recursos horarios es incompleta si no constatamos que la sindicalización de espacios a la que está llevando la competencia sindical **ha incrementado el número de delegadxs de CCOO no afiliadxs a casi 10.000 (35% de los más de 28.000)**, emplazándonos a tener que priorizar actuaciones para reducir este porcentaje.

Durante 2025 afinaremos y concretaremos esta estimación, en los términos ya previstos en el mencionado CUDRMS y en el Plan de Acción 2025-2029, siendo la gestión federal integrada de los recursos horarios un eje estratégico del próximo mandato, en términos de sostenibilidad y desarrollo organizativo.

Esta estrategia hacia una gestión integrada de recursos financieros, humanos y horarios debe **enmarcarse en la realidad financiera y líneas de actuación confederales**. En este sentido, el modelo de financiación de los servicios jurídicos acordado en 2020 a nivel confederal implica un pacto de financiación que, al asignar en origen ya 2 euros de cada cuota mensual a dicho destino, supone de facto la **superación de la carta financiera del V Congreso confederal** (es decir, el reparto de la cuota del 60% rama - 30% territorio - 10% CEC). En nuestro caso, la asignación en origen a este modelo de financiación de unos 2,9 millones € anuales de las cuotas de las poco más de 200.000 personas afiliadas, a lo que debe sumarse 1,8 millones € anuales de gastos comunes -incluyendo SSJJ y servicios a la afiliación-, lleva a **una estimación de porcentaje de cuota final asignado a la rama del 45,5%**.

Esta realidad, consecuencia de decisiones adoptadas por todas y todos a nivel confederal, implica destinar un creciente porcentaje en origen de la cuota a políticas y modelos confederales, particularmente a nivel de Servicios jurídicos y de Atención integral a las personas afiliadas, cuya gobernanza debe ser en consecuencia confederal, compartida y participativa, al igual que en el caso de las políticas e inversión en Extensión.

Cabe destacar, en este sentido, la incidencia federal en la concreción reglamentaria de la Comisión de Extensión confederal, cuyo desarrollo efectivo y capacidad de impulso estratégico en las Comisiones de Extensión territoriales debe ser un eje clave durante 2025, en torno a los análisis antes indicados sobre la dimensión de los sectores asignados a CCOO Servicios en términos de potencialidad en blancas.

En sentido equivalente, **el impulso a un modelo federal de Atención integral a las personas, con sinergias confederales, se configura como una prioridad en el corto plazo**, enmarcado en lo que va a ser una línea confederal estratégica.

A la fecha de elaboración del presente Balance, estamos desarrollando dicho modelo federal, que incluirá junto con las políticas de atención sindical “a demanda” una apuesta por una política de atención sindical “proactiva” planificada conectada con estrategias de fidelización de la afiliación y de extensión electoral en el mundo no organizado.

Bloque 4

Acción Sindical

Negociación colectiva

Igualdad

Salud Laboral

Formación Empleo

Acc. Sind. Internacional

RSE



ACCIÓN SINDICAL- NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTRUCTURA, EVOLUCIÓN Y CAPACIDAD TRANSFORMADORA

DIMENSIÓN Y ESTRUCTURA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CCOO SERVICIOS

Tal como hemos explicitado durante el mandato, desde CCOO Servicios asumimos la responsabilidad de generar marcos de negociación colectiva para más de 5 millones de personas trabajadoras según hoja estadística REGCON, posiblemente **cercanos a 6 millones en base a los centros asignados en SIC.**

Nuestra estructura de negociación colectiva se nuclea en torno a un total de 314 convenios colectivos sectoriales, 28 estatales y 286 territoriales, con elevados niveles de atomización en el sector de Comercio. A ello hay que sumar el convenio estatal de ETTs y el ALEH, que no consideramos a estos efectos por no duplicar el cómputo de personas trabajadoras de aplicación.

Un análisis por tramos refleja lo ya conocido: el tremendo contraste entre 178 convenios sectoriales que dan cobertura globalmente a solo 305.000 personas (80 de ellos, a solo 42.000) frente a los 48 que dan cobertura global a casi 350.000, los 39 que lo hacen para 600.000, los 26 que lo hacen para casi 875.000 y los 23 que lo hacen para 2,4 millones.

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES SEGÚN TRAMOS DE COBERTURA (Nº TRAB. SEGÚN REGCON)

	<= 1.000		1.001 - 5.000		5.001 - 10.000		10.001 - 20.000		20.001 - 50.000		> 50.000		TOTAL	
	Nº	Trab	Nº	Trab	Nº	Trab	Nº	Trab	Nº	Trab	Nº	Trab	Nº	Trab
ESTATAL	1	600	3	7.700	3	20.693	8	131.430	2	79.911	11	1.171.558	28	1.411.892
FINANCIERO			1	2.100			1	14.613			2	136.794	4	153.507
TÉCNICOS					1	5.611	4	61.817			6	637.427	11	704.855
COMERCIO	1	600	2	5.600	1	7.082	2	35.000	2	79.911	1	234.857	9	363.050
HOSTELERÍA					1	8.000	1	20.000			2	162.480	4	190.480
TERRITORIAL	79	41.843	95	254.462	45	325.620	31	468.917	24	793.624	12	1.261.729	286	3.146.195
FINANCIERO			1	1.501									1	1.501
TÉCNICOS	16	7.905	12	30.901	6	44.746	3	60.000	2	47.393	1	120.000	40	310.945
COMERCIO	58	31.769	65	172.533	28	198.627	16	236.403	13	457.621	5	287.872	185	1.384.825
HOSTELERÍA	5	2.169	17	49.527	11	82.247	12	172.514	9	288.610	6	853.857	60	1.448.924
TOTAL	80	42.443	98	262.162	48	346.313	39	600.347	26	873.535	23	2.433.287	314	4.558.087
FINANCIERO			2	3.601			1	14.613			2	136.794	5	155.008
TÉCNICOS	16	7.905	12	30.901	7	50.357	7	121.817	2	47.393	7	757.427	51	1.015.800
COMERCIO	59	32.369	67	178.133	29	205.709	18	271.403	15	537.532	6	522.729	194	1.747.875
HOSTELERÍA	5	2.169	17	49.527	12	90.247	13	192.514	9	288.610	8	1.016.337	64	1.639.404

Evidentemente, más allá de la constatación compartida de la ineficiencia de buena parte de esta estructura de negociación colectiva, por estos niveles de atomización, no resulta en absoluto sencillo ir corrigiendo la misma, caminando hacia convenios sectoriales autonómicos -o, al menos convenios sectoriales únicos provinciales de comercio-, y no por falta de convicción de las federaciones territoriales -que han avanzado y siguen avanzando en reducir la atomización- sino por motivos que tienen mucho más que ver con intereses en clave provincial de patronales y asesores de la parte empresarial, así como con la falta de compromiso de la CEOE y de sus estructuras territoriales.

2021-2024: INTENSO NIVEL DE ACTIVIDAD PARA RENOVAR LOS CONVENIOS

En este contexto, **debemos situar el volumen que se ha desarrollado en términos de convenios colectivos sectoriales y de empresa registrados entre 2021 y 2024**, ambos inclusive, en base a datos REGCON:

Nº personas trabajadoras ámbito aplicación (hoja estadística REGCON)	Ámbito de Empresa		Ámbito sectorial		Total	
	Nº Códigos	Personas trabajadoras	Nº Códigos	Personas trabajadoras	Nº Códigos	Personas trabajadoras
1. Menos de 100	315	12.529	2	98	317	12.627
2. 100 - 1.000	182	52.299	52	29.124	234	81.423
3. 1.001 - 5.000	36	75.427	77	211.022	113	286.449
4. 5.001 - 20.000	8	80.580	72	765.991	80	846.571
5. Más de 20.000	2	135.712	43	2.994.343	45	3.130.055
TOTAL	543	356.547	246	4.000.578	789	4.357.125

En dicho periodo, se han registrado **789 convenios colectivos**, **246 de ámbito sectorial -de aplicación a 4 millones de personas-** y **543 de ámbito de empresa -de aplicación a casi 360.000 personas-**, en lo que totaliza una intensa actividad de negociación colectiva que, no obstante, debe seguir midiéndose viendo las **“pirámides opuestas”** en cuanto al nº de convenios y el nº de personas trabajadoras que totalizan, en términos de priorización y evaluación organizativa.

Hemos conseguido ejecutar en gran medida los ejes de actuación definidos en el Plan de Acción 2021-2025, impulsando la negociación colectiva, desde la coordinación federal y el desarrollo de su estructura. A pesar de las dificultades, hemos actuado de forma proactiva para la generación de marcos estatales que mejorasen globalmente las condiciones, además de seguir impulsando una reducción de la atomización de la estructura convencional.

Y, además, hemos conseguido impulsar, junto con las federaciones territoriales y sectores, **una mayor y mejor coordinación federal de la negociación colectiva a nivel estatal y territorial**, fomentando la creación de espacios de trabajo e impulsando la renovación de los convenios desde la reivindicación y el binomio presión-negociación.

	EN VIGOR (VCTO. D/ 31/12/25)		VENCIDO 31/12/2024 (NEGOCIACIÓN 2025)		VENCIDO 31/12/2023 (EN NEGOCIACIÓN)		VENCIDO H/ 31/12/2022 (NEGOC. BLOQUEADA)		TOTAL CONVENIOS SECTORIALES		
	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.	
COMERCIO	Estatal	2	277.357	1	1.500	2	57.411	4	26.782	9	363.050
	Territorial	78	682.426	56	428.249	17	150.148	34	124.002	185	1.384.825
HOSTELERÍA	Estatal	1	70.000	3	120.480					4	190.480
	Territorial	35	858.910	18	532.038	4	28.054	3	29.922	60	1.448.924
FINANCIERO	Estatal	3	151.407	1	2.100					4	153.507
	Territorial							1	1.501	1	1.501
TÉCNICOS	Estatal	5	303.813	5	390.225	1	10.817			11	704.855
	Territorial	15	57.563	9	170.518	8	53.382	8	29.482	40	310.945
Estatal		11	802.577	10	514.305	3	68.228	4	26.782	28	1.411.892
	Territorial	128	1.598.899	83	1.130.805	29	231.584	46	184.907	286	3.146.195
TOTAL		139	2.401.476	93	1.645.110	32	299.812	50	211.689	314	4.558.087
		44%	53%	30%	36%	10%	7%	16%	5%	100%	100%

En torno a ese impulso, **hemos conseguido que un 74% de los convenios sectoriales, que afectan al 88% de las personas trabajadoras, estuviese en situación de vigencia a 31/12/2024.** Otro 10% de convenios -7% personas trabajadoras- acumulaba 1 año de negociación. Y solo un 16% de los convenios sectoriales -5% de personas trabajadoras-, puede considerarse bloqueado.

Dentro de la estrategia de negociación colectiva, hemos priorizado el análisis e impulso de la correspondiente a los **subsectores que hemos definido como estratégicos, que concentran 142 convenios sectoriales de los 314 indicados, siendo de aplicación a casi 3,5 millones de personas trabajadoras.**

		EN VIGOR (VCTO. DI/ 31/12/25)		VENCIDO 31/12/2024 (NEGOCIACIÓN 2025)		VENCIDO 31/12/2023 (EN NEGOCIACIÓN)		VENCIDO H/ 31/12/2022 (NEGOC. BLOQUEADA)		TOTAL CONVENIOS SECTORIALES SUBS. ESTRATÉGICOS	
		Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.
COMERCIO	Estatal	1	234.857							1	234.857
	Territorial	38	396.553	25	289.988	6	56.420	8	143.569	77	886.530
HOSTELERÍA	Estatal	1	70.000	2	112.480					3	182.480
	Territorial	30	854.672	17	526.845	2	28.911	2	22.873	51	1.433.301
FINANCIERO	Estatal	3	151.407	1	2.100					4	153.507
	Territorial										
TÉCNICOS	Estatal	2	213.045	4	374.225					6	587.270
	Territorial										
TOTAL	Estatal	7	669.309	7	488.805	0	0	0	0	14	1.158.114
	Territorial	68	1.251.225	42	816.833	8	85.331	10	166.442	128	2.319.831
TOTAL		75	1.920.534	49	1.305.638	8	85.331	10	166.442	142	3.477.945
		53%	55%	35%	38%	6%	2%	7%	5%	100%	100%

COMERCIO: CC sectoriales subsectores estratégicos (GGAA, Supermercados y Textil)

HOSTELERÍA: CC sect. subsect. estratégicos (Hostelería, R. colectiva y R. Moderna). No incluye ALEH para no duplicar.

S. FINANCIERO: CC sectoriales de Banca, Ahorro, Rurales y Financieras

S. TÉCNICOS: CC sectoriales subsectores estratégicos (Seguros, TICs, Contact e Ingenierías)

De dichos convenios, **el 88% -93% personas trabajadoras- estaba en situación de vigencia a 31/12/24,** con solo un 6% -2% personas trabajadoras- acumulando 1 año de negociación y solo un 7% -5% personas trab.- bloqueado.

Estas cifras representan un gran balance colectivo, suma de los convenios sectoriales y, en su caso, de grupo/empresa, impulsados a nivel sectorial y territorial, que debe reconocerse y ponerse en valor, además de ser objeto de detalle por sectores en otros apartados de este Balance.

LA CAPACIDAD TRANSFORMADORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sin duda, el entorno inflacionista que se desencadenó en 2021 nos hizo cambiar las prioridades de contenidos en la negociación colectiva hacia **una reivindicación de rentas y reparto de la productividad (“Salario o Conflicto”),** que hicimos compatible y sinérgica con el impulso de la **mejora de calidad del empleo en nuestros sectores** -reducción de temporalidad, parcialidad y salarios mínimos-.

Lo hicimos en torno a nuestra propia capacidad negociadora y movilizadora, pero también **desde el despliegue en los marcos convencionales de lo que las CCOO habíamos conquistado confederalmente en el Diálogo Social,** con la Reforma laboral (RDL 32/2021), el incremento del SMI y el AENC 2023-2025.

Nos detenemos en este punto para hacer un **reconocimiento expreso del trabajo que se ha desarrollado desde la Secretaría de Acción Sindical confederal**, que hemos apoyado y al que hemos contribuido federalmente, desde la constatación que han generado un “terreno de juego” para la negociación colectiva sustancialmente distinto al que habíamos vivido tras la Reforma laboral de 2012.

En este periodo, hemos centrado nuestros ejes reivindicativos y de transformación en una **dignificación de los marcos salariales** (salarios mínimos o de referencia), la gestión estratégica de la prevalencia de los convenios sectoriales e **incrementos salariales que compensaran la pérdida de poder adquisitivo** -incluyendo la apertura de convenios estratégicos durante su vigencia en sector financiero, seguros y hostelería-.

Todo ello, además de impulsar una mejora de la calidad del empleo centrando también nuestras prioridades en la **reducción de temporalidad y la parcialidad, y la regulación del contrato fijo discontinuo**.

Este trabajo lo hemos realizado, además, intentando conectar la estrategia y avances en torno a la negociación colectiva con el **desarrollo organizativo y sindical de sectores y empresas estratégicos**, buscando optimizar nuestros niveles de coordinación y comunicación interna de todos los ámbitos y procesos de negociación colectiva, así como insistiendo en una estrategia proactiva de generación de derechos sindicales -recursos horarios- a través de los convenios colectivos.

No obstante, debemos constatar que nos queda mucho aún por hacer, recordando la máxima de que **“los convenios no son de quien los firma sino de quien los explica”** (y, por extensión, de quien los “rentabiliza” a nivel representativo y afiliativo).

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

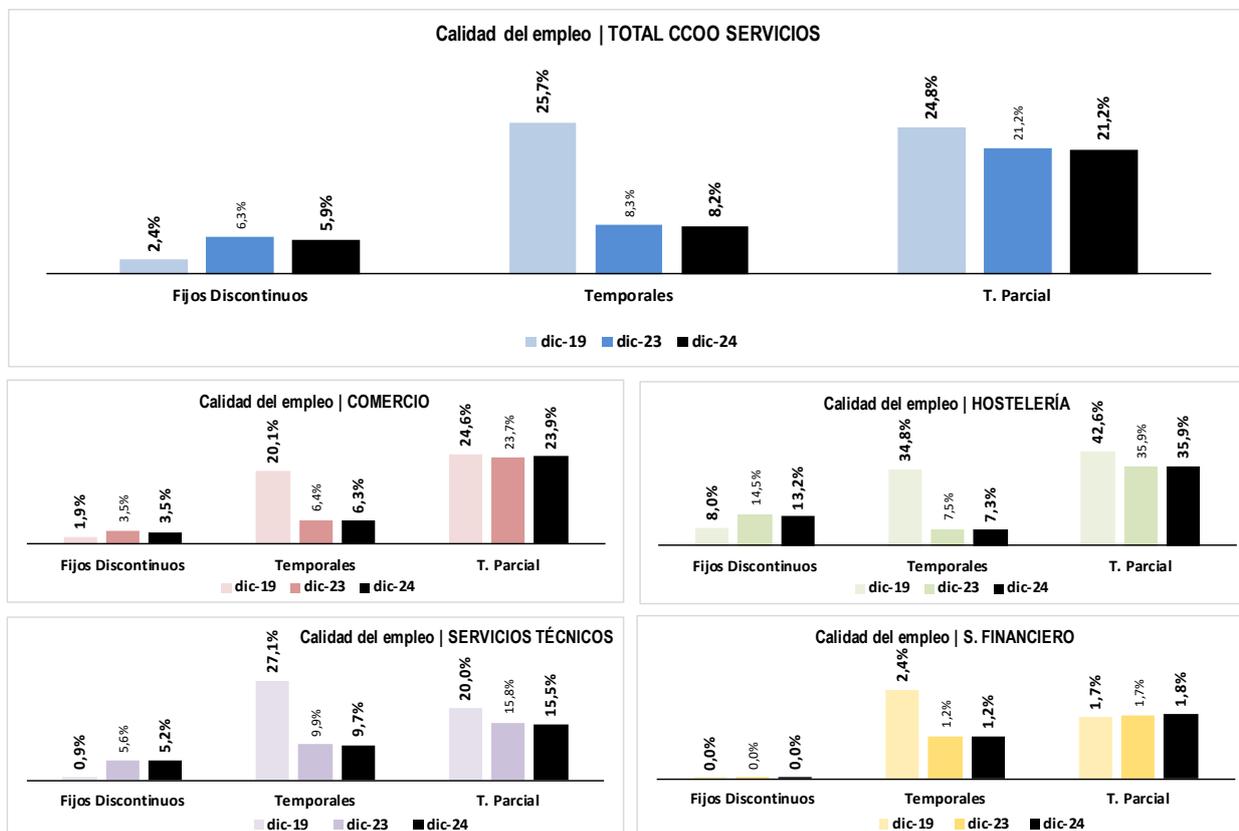
Como un elemento estratégico vinculado a la acción desde el diálogo social y la negociación colectiva como es la creación de empleo, la afiliación media en nuestros sectores se ha incrementado desde 2019 en un 11,3% en el régimen general, ligeramente por debajo de la media de todos los sectores (12,9%).

Se han producido incrementos especialmente significativos en Servicios Técnicos (19,4%) y Hostelería (12,2%), más moderado en el conjunto del sector comercial (6,2%) y Juego (2,8%), y con descenso en el sector financiero (-4%, aunque con cambio de tendencia en 2024).

EVOLUCIÓN AFIL. MEDIA SEG. SOC. SECTORES CCOO SERVICIOS | RÉGIMEN GENERAL + REG. ESP. AUTÓNOMOS

	2019 (promedio)		2023 (promedio)		2024 (promedio)		Dif. 2019-2024 (promedio)	
	R.G.	R.E.A.	R.G.	R.E.A.	R.G.	R.E.A.	R.G.	R.E.A.
TOTAL CNAE	14.780.319	3.264.675	16.187.284	3.335.211	16.685.590	3.369.478	12,9%	3,2%
COMERCIO	2.452.158	784.453	2.549.743	745.765	2.604.200	736.715	6,2%	-6,1%
45 Venta y Reparación Vehí	251.805	89.242	253.505	88.297	261.552	88.472	3,9%	-0,9%
46 Comercio Mayorista	809.783	179.764	861.803	172.265	881.571	170.831	8,9%	-5,0%
47 Comercio Minorista	1.390.569	515.447	1.434.435	485.203	1.461.077	477.411	5,1%	-7,4%
HOSTELERÍA	1.345.603	325.529	1.444.199	319.953	1.509.434	319.911	12,2%	-1,7%
55 Alojamiento	314.662	20.295	350.637	22.385	371.351	22.966	18,0%	13,2%
56 Restauración	1.030.941	305.234	1.093.562	297.568	1.138.083	296.945	10,4%	-2,7%
92 JUEGO	31.721	5.870	31.331	6.056	32.601	6.065	2,8%	3,3%
64 SECTOR FINANCIERO	206.360	4.674	193.510	6.167	198.105	6.663	-4,0%	42,6%
S. TÉCNICOS (CNAEs FS)	1.833.384	460.507	2.115.985	504.552	2.189.639	523.789	19,4%	13,7%
65,66 Seguros	116.036	55.219	124.023	52.811	127.392	52.263	9,8%	-5,4%
62,63 Informáticas	323.313	40.499	446.592	48.831	470.327	53.321	45,5%	31,7%
68 Inmobiliarias	98.223	47.775	106.126	55.039	109.949	57.590	11,9%	20,5%
69,70,71,73,74 Activ. Prof. y Técnicas	663.534	264.651	777.681	292.232	806.122	303.147	21,5%	14,5%
78,82 Activ. Administrativas y A	505.418	39.190	529.522	43.776	541.696	45.898	7,2%	17,1%
94 Activ. Asociativas	126.860	13.173	132.041	11.862	134.152	11.571	5,7%	-12,2%
TOTAL CCOO SERVICIOS	5.869.225	1.581.033	6.334.768	1.582.494	6.533.979	1.593.143	11,3%	0,8%

No obstante, resulta aún más significativo el análisis de algunos indicadores sobre calidad del empleo como **la temporalidad -que ha bajado en nuestros sectores del 28,6% al 8,2%** como consecuencia del RDL 32/2021 y de nuestra actuación, con datos muy significativos en Comercio, Hostelería y S. Técnicos- **y la parcialidad -que ha descendido del 24,8% al 21,2%** a pesar de que no era materia incluida en el RDL 32/2021, si bien sigue siendo asignatura pendiente a priorizar en nuestras estrategias-. El uso del **contrato fijo discontinuo** ha aumentado 5 puntos en Hostelería y S. Técnicos, pero sigue siendo residual en Comercio.



SALARIO O CONFLICTO: EVOLUCIÓN SALARIAL EN SECTORES SERVICIOS

Como antes indicábamos, el escenario inflacionista que se desencadena en 2021 nos lleva a situar el foco en la reivindicación de incrementos salariales, consiguiendo **un incremento medio acumulado del 10,5% en 3 años (2022-2024)** en los convenios sectoriales de las secciones de actividad de nuestro ámbito, en base a la estadística del MITES, con un % similar si se incluyen los convenios de empresa.

INCREMENTOS PACTADOS EN CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR AL DE LA EMPRESA	2021			2022			2023			2024		
	CC	Trab	%Incr	CC	Trab	%Incr	CC	Trab	%Incr	CC	Trab	%Incr
TOTAL	1.087	10.736.243	1,62	1.178	11.999.182	3,19	1.115	11.202.849	3,72	991	9.992.425	3,09
G COMERCIO	206	1.844.498	1,72	227	2.070.861	3,14	217	1.801.335	4,06	187	1.568.068	3,36
I HOSTELERÍA	47	983.954	0,61	58	1.423.073	2,46	58	1.419.500	4,48	52	1.595.733	3,07
K ACTIV. FINANCIERAS Y SEGUROS	16	300.566	0,65	18	306.406	1,21	12	269.776	2,94	11	266.025	3,81
J Información y comunicaciones	16	104.154	3,40	16	328.145	5,14	20	316.466	2,83	19	341.897	3,09
L Actividades inmobiliarias	1	70.157	3,10	1	70.157	8,39				1	70.157	3,00
M Activ. prof., científicas y técnicas	17	436.580	0,62	24	590.704	3,57	26	606.988	3,74	27	650.923	2,83
N Activ. admntivas y servicios aux.	86	979.028	1,59	93	898.680	2,28	83	852.515	3,93	76	715.581	3,43
SUMA SECCIONES ACTIVIDAD	389	4.718.937	1,35	437	5.688.026	2,95	416	5.266.580	3,98	373	5.208.384	3,21

Resulta también significativo el dato de evolución del salario medio anual por división de actividad de la Encuesta Anual de Coste Laboral, en la que se observa también el efecto de la parcialidad en sectores como Restauración y Comercio al por menor.

SECTOR	DIVISIÓN	2019	2023	Incr.
COMERCIO	46 Comercio al por mayor	26.831,10	30.839,42	14,9%
COMERCIO	45 Venta y rep. Veh. Motor *	22.339,04	24.867,00	11,3%
COMERCIO	47 Comercio al por menor	16.641,57	18.925,56	13,7%
FINANCIERO	64 Servicios financieros	54.734,88	58.989,71	7,8%
JUEGO	92 Activ. juegos de azar	21.963,37	23.698,81	7,9%
HOSTELERÍA	55 Servicios alojamiento	20.587,21	22.395,83	8,8%
HOSTELERÍA	56 Servicios comidas y bebidas	12.267,85	14.012,14	14,2%
TÉCNICOS	65 Seguros y Fondos Pens.	39.458,85	45.000,55	14,0%
TÉCNICOS	62 Program., consultoría, inform.	34.546,12	40.753,88	18,0%
TÉCNICOS	70 Activ. consult. gestión empr.	31.724,94	39.339,08	24,0%
TÉCNICOS	63 Servicios de información	27.593,10	38.385,67	39,1%
TÉCNICOS	66 Activ. Aux. a Fcro y Seguros	30.953,48	34.922,90	12,8%
TÉCNICOS	71 Serv. Tecn. Arquit. e ingeniería	32.348,69	34.168,31	5,6%
TÉCNICOS	69 Activ. jurid. y de contab.	29.056,19	33.866,27	16,6%
TÉCNICOS	68 Actividades inmobiliarias	23.369,87	28.478,49	21,9%
TÉCNICOS	74 O/ activ. prof., científ. y tecn.	22.975,82	28.266,80	23,0%
TÉCNICOS	82 Activ. admntivas. y o/ aux.	18.327,90	21.682,01	18,3%
TÉCNICOS	78 Activ. relacionadas empleo	18.322,43	20.706,16	13,0%

HACIA LAS 37,5 HORAS: EL RETO DEL TIEMPO DE TRABAJO

Sector/ Jornada anual	TOTAL CONVENIOS		VIGENTES A 10/3/25		NO VIGENTES A 10/3/25	
	Nº CC sect	Nº Trab	Nº CC sect	Nº Trab	Nº CC sect	Nº Trab
FINANCIERO	5	155.008	3	151.407	2	3.601
1.592 H - 1.712 H	3	151.407	3	151.407		
1.714 H - 1.750 H	2	3.601			2	3.601
TÉCNICOS	51	1.015.800	20	361.376	31	654.424
1.592 H - 1.712 H	3	100.011	1	5.786	2	94.225
1.714 H - 1.750 H	9	184.913	6	161.420	3	23.493
1.752 H - 1.792 H	28	486.837	9	176.700	19	310.137
1.794 H - 1.826 H	11	244.039	4	17.470	7	226.569
COMERCIO	194	1.747.872	80	959.780	114	788.092
1.592 H - 1.712 H	1	398			1	398
1.714 H - 1.750 H	22	98.408	11	84.091	11	14.317
1.752 H - 1.792 H	84	1.035.996	34	602.651	50	433.345
1.794 H - 1.826 H	87	613.070	35	273.038	52	340.032
HOSTELERÍA	64	1.639.404	36	928.910	28	710.494
1.592 H - 1.712 H	2	6.950	1	2.000	1	4.950
1.714 H - 1.750 H	6	45.649	3	14.852	3	30.797
1.752 H - 1.792 H	30	685.810	19	245.697	11	440.113
1.794 H - 1.826 H	26	900.995	13	666.361	13	234.634
TOTAL	314	4.558.084	139	2.401.473	175	2.156.611
1.592 H - 1.712 H	9	258.766	5	159.193	4	99.573
1.714 H - 1.750 H	39	332.571	20	260.363	19	72.208
1.752 H - 1.792 H	142	2.208.643	62	1.025.048	80	1.183.595
1.794 H - 1.826 H	124	1.758.104	52	956.869	72	801.235

A la fecha de redacción del presente Balance (marzo 2025) se encuentra pendiente de tramitación y aprobación parlamentaria el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada, fruto del Acuerdo alcanzado en el Diálogo social. Manteniendo la presión confederal para su aprobación, vamos a situar el foco reivindicativo a nivel de negociación colectiva en la reducción del tiempo de trabajo, más aún desde la constatación de que **solo el 2,8% (9/314) de los convenios sectoriales de nuestro ámbito** -5,6% de las personas trabajadoras de los mismos- **tienen actualmente una jornada igual o inferior a las 1.712 horas anuales.**

MUJER, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Con la publicación de los Reales Decretos 901 y 902/2020 (ambos con entrada en vigor el 14 de enero de 2021) el mandato ha estado intensamente concentrando en el desarrollo de los planes de igualdad desde la vertiente organizativa y de acción sindical.

De los 3,2 millones de empresas existentes en España, unas 25.200 están obligadas a tener un plan de igualdad y en torno a 15.100 de estas, son empresas de los sectores representados por la Federación de Servicios.

Desde el primer momento, supuso una prioridad del conjunto de la federación, planificando y definiendo prioridades, con una visión global y desde el impulso transversal de todos los territorios y áreas, actuando desde la federalidad

Desde la Secretaría de Mujer junto con Secretarías de Organización y Acción Sindical, se desarrolló un primer documento de **“Criterios Organizativos y Sindicales de Actuación y Negociación en los planes de igualdad”** que ha servido de base durante estos cuatro años, así como otros que se han ido incorporando para “ordenar el tráfico” y dotar de contenidos que permitan el avance de la igualdad real entre mujeres y hombres en las empresas.

Junto al área de formación se han impulsado acciones formativas específicas en la negociación de planes de igualdad poniendo en marcha distintas ediciones de formación por la que han pasado delegadas y delegados de las principales empresas de todos los sectores (más de 200 empresas) y las personas de estructura que debían asesorar en la negociación de planes de igualdad, así como de forma específica un taller presencial sobre la auditoría retributiva y valoración de puestos en cada uno de los sectores y subsectores.

Teniendo en cuenta la **significativa ampliación del número de empresas blancas**, que las normas legislativas en materia de igualdad obligaba a negociar con los sindicatos mayoritarios, se ha generado una coordinación y participación de negociación de planes de igualdad en empresas estatales con las federaciones territoriales garantizando así, la cobertura de un gran número de empresas de las que se han dirigido a su vez acciones de extensión.

En relación al balance en el desarrollo de la parte negocial de planes de igualdad, y para abordar un reto de esta inabarcable magnitud, la primera consideración fue **dirigir nuestro esfuerzo y recursos priorizando aquellas empresas en las que podría haber continuidad en su implementación y seguimiento**, atendiendo a su vez a los objetivos federales de desarrollo organizativo, de sector y creación de cuadros y afiliación.

Previamente se realizó una segregación de empresas en función a parámetros de territorialidad, con representación de CCOO, afiliación, personas en plantilla, empresas sin representación de CCOO o empresas carentes de representación. Y en relación a contenidos, la creación de una carpeta con acceso a todas las personas implicadas en el asesoramiento de planes de igualdad, con documentación práctica que ha servido de soporte y unificación de los diferentes documentos utilizados.

Entre el 2021 y 2024 han sido registrados aproximadamente, un total de 4.278 planes de igualdad de ámbito de la Federación siendo de estos, entorno a 2.027 de ámbito estatal y 2.251 territorial.

Las empresas que se muestran a continuación son **empresas y grupos de empresa estatales estratégicas** en las que hemos participado, firmado y registrado el plan de igualdad, en el periodo 2021-2024.

EMPRESAS Y GRUPOS DIANA COMERCIO				
EMPRESA	F.DESARROLLO	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
GRANDES ALMACENES				
MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA S.A	B	3.716	50%	50%
AUCHAN-ALCAMPO	C	19.586	75%	25%
EL CORTÉ INGLES S,A	C	56.366	64%	36%
LERROY MERLIN	C	14.287	50%	50%
FNAC	D	1.911	47%	53%
IKEA IBÉRICA S,A	D	9.148	59%	41%
APPLE RETAIL SPAIN S,L	D	1.494	38%	62%
CONFORAMA ESPAÑA S,A	D	1.834	58%	42%
DECATHLON	D	11.173	50%	50%
TEXTIL				
PRIMARK	C	9.284	82%	18%
GRUPO INDITEX	E	31.709	82%	18%
HENNES & MAURITZ (H&M)	E	4.259	80%	20%
ALIMENTACIÓN				
LIDL	B	18.389	68%	32%
CARREFOUR GRUPO SUPERMERCADOS	B	11.551	65%	35%
DIA RETAIL ESPAÑA S.A	C	22.892	69%	31%
MERCADONA	C	107.703	61%	39%
AHORRAMAS	E	12.328	55%	45%

EMPRESAS Y GRUPOS DIANA S.FINANCIEROS				
EMPRESA	F.DESARROLLO	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
BANCA				
BANCO SANTANDER S.A	A	21.724	50%	50%
SANTANDER CONSUMER FINANCE S.A	A	469	47%	53%
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A	A	20.845	52%	48%
GRUPO BANCO DE SABADELLS.S.A	A	14.995	51%	49%
DEUTSCHE BANK SAE	A	2019	49%	51%
BANKINTER S.A	A	3.926	52%	48%
AHORRO				
CAIXABANK S.A	A	37.660	57%	43%
UNICAJA BANCO S.A	A	7.112	53%	47%
IBERCAJA BANCO S.A	A	4.465	49%	51%
ABANCA COORPORACIÓN BANCARIA S.A	A	5.172	51%	49%
KUTXABANK	A	3.369	63%	37%
FINANCIERAS				
CAIXABANK OPERATIONAL SERVICES (GD)	A	768	54%	46%
CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER	A	544	54%	46%

EMPRESAS Y GRUPOS DIANA HOSTELERÍA				
EMPRESA	F.DESARROLLO	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
RESTAURACIÓN COLECTIVA:				
SERUNION	C	88.165	87%	13%
SODEXO IBERIA S.A	D	4.333	66%	34%
TAMAR LAS ARENAS S.A	D	2.635	80%	20%
ALBIE S,A	D	1.410	77%	23%
INDUSTRIA RESTAURACIÓN COLECTIVA SL (IRCO)	D	1.981	84%	16%
GRUPO AUSOLAN (AUZO LAGUN, GOÑI, MAGUI)	D	8.134	89%	10%
GRUPO DE EMPRESAS ARAMARK	E	10.804	88%	12%
COMPASS GROUP EUROREST	E	10.701	79%	21%
GRUPO MEDITERRANEA	E	11.654	83%	17%
HOTELERÍA				
PARADORES	C	5.029	59%	41%
MELIÁ	C	14.761	55%	45%
NH HOTEL GROUP	D	4.160	56%	44%
BARCELÓ	E			
RESTAURACIÓN MODERNA				
GRUPO RESTAURANT BRANDS IBERIA (BURGUER KING)	C	19.552	29%	71%
FOOD DELIVERY BRANDS (TELEPIZZA)	D	6.249	33%	67%
GRUPO IBERSOL	D	2.639	58%	42%
GRUPO AMREST	E	4.466	48%	52%
GRUPO ALSEA	E	21.222		

EMPRESAS Y GRUPOS DIANA S.TÉCNICOS				
EMPRESA	F.DESARROLLO	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
TIC'S				
QUIPRO SOLUCIONES S,L	A	596	68%	32%
GRUPO INDRA (MINSAIT)	B	20.481	36%	64%
GRUPO CAPGEMINI-ALTRAN	D	11.011	31%	69%
OESÍA NETWORKS S,L	D	2.081	43%	57%
GRUPO NTT DATA SPAIN	D	11.895	32%	68%
NTT DATA SPAIN CENTERS (Antes Everis)	D	3.256	13%	87%
INGENIERÍAS				
APLIUS ITEUVE TECHNOLOGY S,L	D	1.282	21%	79%
TECNICAS REUNIDAS	D	2945	35%	65%
VIEWNEXT	C	4.676	32%	68%
TRAGSATEC (TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIO)	C	7.092	54%	46%
CONTACT CENTER				
MAJORELS,P	D	5.000		
EMERGIA CONTACT CENTER S,L	D	1.451	69%	31%
TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN S,L	D	1.987	78%	22%
KONECTA BTO S,L	C	8.950	72%	28%
KONECTA BPO	C	4.074	77%	23%
SEGUROS Y MUTUAS				
MAPFRE	A	10.179	52%	48%
AXA	A	2.824	58%	42%
SEGURCAIXA ADESLAS	A	1.846	61%	39%
FREMAP	D			
FRATERNIDAD MUPRESA	D	2.027	63%	37%
GRUPO ALLIANZ	D	2.709	45%	55%
GRUPO GENERALI ESPAÑA	D	1.815	42%	58%
OCASO S.A	D	1.645	30%	70%
ALLIANZ GLOBAL CORPORATE SUC EN ESPAÑA (AG)	D		49%	51%
GRUPO ALLIANZ PARTNERS	D	699	71%	29%
PREVENCIÓN				
QUIRÓN PREVENCIÓN	B	8.993	65%	35%
ASPY PREVENCIÓN	D	1.058	58%	42%

Se presenta también en la página siguiente una muestra de algunas otras empresas que cabe destacar a tenor del tamaño de las plantillas, afiliación, cif's pertenecientes a grupos de empresas etc..

OTRAS EMPRESAS Y GRUPOS COMERCIO			
EMPRESA	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
GRANDES ALMACENES			
EL CORTE INGLÉS CADENA DE SUMINISTRO S.L	3.307	50%	50%
COTSCO WHOLESALE SPAIN SLU	1.229	50%	50%
MEDIA MARK SATURN SAU	5.748	50%	50%
EURO DEPUTO ESPAÑA SAU (BRICODEPOT)	2.883	46%	54%
TEXTIL			
LACOSTE	484	56%	44%
FOOT LOCKER	730	48%	52%
BENETTON RETAIL	815	92%	8%
GRUPO SPORT STREET	2.485	72%	28%
ENCUENTRO MODAS	1.106	89%	11%
HUGO BOSS	576	65%	35%
AWWG			
ADOLFO DOMINGUEZ	865		
TEXTILLONIA	1.689	84%	16%
OKAIDI SPAIN S.A	335	96%	4%
BIMBA Y LOLA SLU	777		
MANGO			
RALPH LAUREN ESPAÑA S.L	484	56%	44%
ALIMENTACIÓN			
GRUPO EROSKI	2.485	72%	28%
HIPER USERA	865		
FRAGADIS	1.689	84%	16%
UNIDE	557	32%	68%
FROIZ	8.072	69%	31%
ECOVERITAS	923	71%	29%
BON PREU	9.026	72%	28%
CONSUM	19.097	72%	28%
JUAN FORNÉS (MASYMAS)	2.592	75%	25%
MUSGRAVE ESPAÑA S.A.U	1.051	54%	46%
LUPA SUPERMERCADOS (SEMARK A.C GROUP S.A)	5.498	74%	26%
BIOGRAN S.L	157	69%	31%
OTROS			
RITUALS COSMETICS ESPAÑA S.L			
ARENAL PERFUMERÍAS	1.948	93%	7%
KIKO RETAIL ESPAÑA S.L	1.734	96%	4%
SEPHORA COSMÉTICOS ESPAÑA S.L	934	92%	8%
WÜRTH ESPAÑA S.A	2.868	23%	77%
ILUNION RETAIL COMERCIALIZACIÓN SAU	441	60%	40%
MAISONS DU MONDE ESPAÑA S.L	558	69%	31%
AMPLIFON IBERICA SAU	1.860	76%	59%
DEALZ ESPAÑA S.L	526	73%	27%
GRUPO SELECTA	878	13%	87%
GAME STORES IBERIA SL	1.320	30%	70%
TIENDANIMAL	758	69%	31%
KIWOKO PET SLU	1.666	76%	29%
PRIMER IMPACTO SL	246	55%	45%
MERKAL CALZADOS S.L	1.197	90%	10%
SNIPES SPAIN (DEICHMANN)	962	53%	47%
DEICHMANN CALZADOS	855	89%	11%
BOMBON BOSS	201	87%	13%
ORMAZABAL MEDIA TENSIÓN S.L	188	22%	78%
MASKOKOTAS SLU	263	71%	29%
JOYERÍA JOSÉ LUIS S.L	391	96%	4%
SINGULARU RETAIL S.L	94	100%	
TEAL RETAIL SPAIN S.L.U (POLY JUGUETES)	235	63%	37%
DEXIBERICA	310	27%	73%
COMERCIAL DEL SUR PAPELERÍA S.L	290	39%	61%
AGORA (Bebinter)	622	21%	79%
PLANTAPOL	108	50%	50%
INSTRUMENTACIÓN Y COMPONENTES	500		
INNOVAMAT EDUCATION S.L	394	45%	55%
QUITECH IBERICA S.L	153	34%	66%
EUROFRED S.A	232	38%	62%
GLOVOAPP GROCERIES S.L	703	26%	74%
ITURRI S.A	540	27%	73%
GOOD NEWS BARCELONA 2020 S.L	208	69%	31%
TIGER STORES NORTH WEST SPAIN S.L	128	82%	18%
RAMIRO ARNEDO	172	48%	52%
ITACA	116	55%	45%
ORGANIZACIÓN SERVICIOS ORTOPÉDICOS TOTALES S.L	98	71%	29%
WOODS & GO DESIGN S.L	88	34%	66%
PIKOSTORE S.L	192	80%	20%

OTRAS EMPRESAS Y GRUPOS HOSTELERÍA			
EMPRESA	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
RESTAURACIÓN COLECTIVA:			
CATERING LA HACIENDA S.L	867	69%	31%
COMER BIEN	602	94%	6%
AUSOLAN RCS	872	91%	9%
AUSOLAN RCN	3.039	88%	12%
AUSOLAN IGMO	1.236	95%	5%
CATERING ARCASÁ	1.091	71%	29%
HOTELERÍA			
HIGH TECH HOTELS AND RESORTS	454	54%	46%
HILTON OF SPAIN	486	39%	61%
HOTELES SANTOS	1.248	49%	50%
GRUPO DERBY HOTELS COLLECTION	637	48%	52%
HOTELES PLAYA	2.689	60%	40%
BE LIVE HOTELS	1.014	52%	48%
S'ARENAL BLAU S.L	637	58%	42%
RESTAURACIÓN MODERNA			
GRUPO DE EMPRESAS RODILLA			
RESTAURANTES MC DONALD'S SAU	3.965	58%	42%
QSR NORTH SPAIN COMPANY	1.332	40%	60%

OTRAS EMPRESAS Y GRUPOS S.TÉCNICOS			
EMPRESA	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
TIC'S			
PROINTECS,A	286	43%	57%
FLAT 101 SL	284	46%	54%
I.C.A SISTEMAS Y SEGURIDAD SL (ICASYS)	157	9%	91%
AYESA IBERMATICA	4.452	32%	77%
INFORTEC	486	18%	82%
INSERTA EMPLEO/INSERTA INNOVACIÓN	487	57%	43%
GRUPO VASS	1.276	28%	72%
ALTEN SOLUCIONES PRODUCTOS AUDITORIA E INGENIERIA SAU	2.232		
CONNECTIS ICT SERVICES S.A.U	443	30%	70%
ILUNION IT SERVICES (ILUNION BPO)	108	28%	72%
COGNIZANT TECHNOLOGY SOLUTIONS SPAIN S.L	938	23%	77%
GLOBAL ROSETTA GETRONICS	1.074	26%	74%
ALTA CONSULTORES S,A	1.112	24%	76%
ENERGUA WEB SAU	279	70%	30%
APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS (AT SISTEMAS)	2.155	21%	79%
BARRABES.BIZ	155	40%	60%
BILBOMATICA	495	33%	67%
RECURSOS EN LA RED S,L	107	49%	51%
KYNDRYL	2.854	21%	79%
ERNEST & YOUNG (GRUPO EY)	4.146	45%	55%
GRUPO XPMG S.A	5.083	47%	53%
INETUM ESPAÑA	5.123	28%	72%
INETUM NORTE	921	28%	72%
AMAZON EU SARL	493	43%	57%
AMAZON SPAIN SERVICES	2.373	48%	52%
BBVA INFORMATION TECHNOLOGY S.L (BBVA IT)	759	28%	72%
SOFTTEK DIGITAL SOLUTIONS S.L.U	1.534	31%	69%
GRUPO DELOITTE	7.731	48%	52%
GRUPO BERGER-LEVRULT ESPAÑA	412	35%	65%
GRUPO AUREN S.L	807	62%	38%
GRUPO ZEMSANIA	308	29%	71%
DATINZA	102	62%	38%
SERIKAT CONSULTORÍA E INFORMÁTICA S.A	407	40%	60%
ALIA GESTIÓN INTEGRAL DE SERVICIOS S.L.U	89	40%	60%
ATECH BPO S.L	631	68%	32%
AMAZON DATA SERVICES SPAIN S,L (ADS)	66	29%	71%
GLOVOAPP 23	915	39%	61%
ARSYS INTERNET S,LU	366	32%	68%
AMAZON ONLINE SPAIN S,L	110	53%	47%
AMAZON WEB SERVICES EMEA SARL	554	30%	70%
BETAN S,A	256	67%	33%
INGENIERÍAS			
APPLUS ORGANISMO DE CONTROL SL	204	25%	75%
APPLUS NORCONTROL S.L.U	3.108	25%	75%
NOVOTEC CONSULTORES S,A	526	50%	50%
QSAFETY BY QUIRON PREVENCIÓN SAU	169	58%	42%
SGS TECNOS	2.016	35%	65%
TÉCNICA Y PROYECTOS S.A (TPYSA)	1.156	31%	69%
AYESA INGENIERÍA Y ARQUITECTURA S.A	723	28%	72%
INSPECCIÓN Y CONTROL DE INSTALACIONES (ICISA)	376	18%	82%
SGS ESPAÑOLA DE CONTROL S,A	695	35%	65%
BUREAU VERITAS INSPECCIÓN Y TESTING SLU	1.334	40%	60%
SISENER INGENIEROS S,L	106	30%	70%
GHENOVA INGENIERÍA S.L.U	437	30%	70%
ECOINTEGRAL INGENIERIA S,L	196	32%	68%
EUROFINS CAVENDISH	104	35%	65%
ESTEYCO S.A	198	30%	70%
CONTACT CENTER			
IRIS GLOBAL SOLUCIONES	1.216	70%	30%
UNISONO (NUEVO INTELICIA)	6.354	74%	26%
KONECTA DIGITAL MK AGENCY SLU	467	73%	27%
KONECTA GESTIÓN INTEGRAL DE PROCESOS S,L	156	82%	18%
CATALANA CONTACT	263	82%	18%
IRIS ASSISTANCE	201	36%	64%
IRIS GLOBAL	1.216	70%	30%
INTRUM	1.422	70%	30%
SERVIFORM	4.379	69%	31%
SALESLAND	1.336	68%	32%
GESCOBRO COLLECTION SERVICES S,L,U	537	71%	29%
LANALDEN	1.330	74%	26%
SEGUROS Y MUTUAS			
ATRADIUS CRÉDITO Y CAUCIÓN S,A	402	46%	54%
CASER	1.588	53%	47%
ZURICH	1.504	54%	46%
CATALANA OCCIDENTE SEGUROS	2.363	50%	50%
BBVA SEGUROS S.A DE SEGUROS Y REASEGUROS	119	68%	32%
GRUPO AON SEGUROS	1.170	53%	47%
MUTUA MONTAÑESA	257		
SERVICIOS COMPARTIDOS SANTA LUCÍA	173	55%	45%
ASISA	979	59%	41%
MAZ	1.202	69%	31%
HNA SEGUROS	358	66%	34%
SANTALUCÍA S.A COMPAÑÍA DE SEGUROS	749	35%	65%
DKV SEGUROS	743	61%	39%
GRUPO ASEGURADOR REALE	1.064	49%	51%
HELVETIA	548	41%	59%
SANTAS S.A DE SEGUROS	1.035	63%	37%
PREVENCIÓN			
PREVENACTIVA	300	60%	40%
VITALY HEALTH SERVICES S,L	848	56%	44%
IBERSYS SEGURIDAD Y SALUD S,L	843	59%	41%
OTP (OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN)	180	61%	39%
OTRAS EMPRESAS Y GRUPOS S.FINANCIEROS			
EMPRESA	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
BANCA			
ING BANK	1.733	46%	54%
BBVA ASSET MANAGEMENT	204	45%	55%
TRIADOS BANK	292	63%	37%
FINANCIERAS			
ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT S,A	726	49%	51%
UNIÓN DE CRÉDITOS INMOBILIARIOS (UCI)	527	57%	43%
RESTAURACIÓN MODERNA			
GRUPO BOLSAS Y MERCADOS	870		

En los planes de igualdad se desarrollan medidas para eliminar los desequilibrios laborales, económicos y sociales entre mujeres y hombres. A través de estos, se implementan prácticas democráticas impulsando la transparencia de los procesos internos de las empresas.

Así, la apuesta estratégica debe sacar el máximo rendimiento a nuestra participación para avanzar en la eliminación de las brechas de género. En la negociación de estos planes de igualdad, se han negociado a su vez protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y sin entrar en todo el detalle de medidas incorporadas en los planes de igualdad, citamos algunos de los contenidos que se han establecido como es la concreción de objetivos cuantitativos en la incorporación de mujeres en puestos, categorías y niveles superiores, planes de formación y desarrollo profesional y mecanismos para la conciliación corresponsable.

A partir del desarrollo reglamentario por el que se regula la negociación de los planes de igualdad, **se han ido sumando otras novedades legales en relación con los derechos de conciliación**, que se han ido incorporando a Circulares internas y documentos de trabajo para la negociación colectiva. En coordinación con los sectores, estos cambios normativos así como los criterios sindicales se han trasladado a los espacios de negociación.

Por otra parte, la situación sociopolítica que está poniendo en riesgo los avances en la lucha contra la violencia machista, poniendo en el debate social cuestiones que parecían asumidas, como es el carácter estructural de esta violencia, han hecho que reforcemos y debamos seguir haciendo, mensajes y acciones en torno al acoso sexual en el trabajo y la necesidad de derechos laborales que permitan el mantenimiento del empleo ante la violencia machista.

La **publicación de la Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas Lgtbi y su posterior desarrollo reglamentario en el mes de octubre de 2024, es lo que más recientemente ha marcado el último periodo, estableciendo criterios para el desarrollo de estas normas en nuestra acción sindical. Los datos que podemos señalar corresponden a este último periodo en el que hemos incorporado medidas para garantizar la igualdad y los derechos de las personas lgtbi en Convenios Colectivos como son el de Grandes Almacenes, Banca o Ahorro, debiendo desarrollar de forma progresiva en el resto de convenios.

También hay que destacar como a través de la negociación de los planes de igualdad no sólo está presente el objetivo de acabar con las brechas de género, de manera transversal, sino que **también están los objetivos y estrategias para fortalecer la organización en grandes empresas**.

Así el Plan de Igualdad del Grupo Inditex, ha sido un hito en lo que se refiere al acuerdo para todas las empresas del grupo (veinte cif's) todo ello dentro de la línea de trabajo de desarrollo organizativo, en el que se incorporó un contenido del que posteriormente se desarrolló el acuerdo de descansos de calidad siendo a su vez empresa referente en el sector.

Desde la Secretaría de Mujeres junto al área de **Comunicación**, se han realizado durante este periodo las campañas correspondientes al Día Internacional de la Mujer Trabajadora, cada 8 de marzo, con el foco puesto en mostrar el potencial de las mujeres en el sindicato y como el feminismo dentro de una organización sindical como CCOO transforma la sociedad.

Otras campañas en fechas destacadas como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y el Día Europeo por la Igualdad salarial de mujeres y hombres incorporando una visión sectorializada tanto en el tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral como las diferencias salariales que afectan a las mujeres en las actividades representadas por la Federación de Servicios.

Por último, las campañas realizadas desde la secretaría en relación a las políticas lgtbi, son las que tienen lugar cada 28 de junio con motivo del día del Orgullo, orientadas a denunciar y combatir la lgtbifobia y dar visibilidad al colectivo y sus intereses en el ámbito laboral.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

El inicio de mandato en la Secretaría de Salud Laboral estuvo, sin lugar a dudas, totalmente condicionado por la pandemia provocada por el covid19, que aún en 2021 obligaba a las empresas a continuar actualizando los protocolos elaborados durante este período para adaptarlos a la evolución de la enfermedad y sus diferentes variantes (Omicron fue una de las que más impacto tuvo, detectada en noviembre de 2021). Por tanto, durante todo el principio del mandato se tuvo que seguir dedicando tiempo y esfuerzos para conseguir salir de este período tan complejo.

Pero afortunadamente, y principalmente por el proceso de vacunación generalizado, se pudo considerar la pandemia como superada y, poco a poco, volver todo a la normalidad, permitiendo retomar todo el trabajo en materia de salud laboral que, si bien no se había abandonado por completo, sí es cierto que se había quedado relegado a un segundo plano.

El auge que supuso durante la pandemia la utilización del teletrabajo hizo que se tuvieran que establecer unas pautas básicas para su negociación en el ámbito empresarial, principalmente desde lo que concierne a esta Secretaría todo lo relativo a la evaluación de riesgos laborales y el cuidado de la seguridad y la salud de las personas teletrabajadoras.

Un efecto colateral que se evidenció durante la pandemia, y que se ha seguido desarrollando, ha sido todo lo relativo a la salud mental. Afortunadamente la salud mental ha dejado de ser un tema tabú y sobre el que las empresas se desentendían, para pasar a estar en primer plano y precisar un análisis y actuación sobre todo lo que afecta a la salud psicosocial en el puesto de trabajo. Para ello se ha llevado a cabo el asesoramiento a todas aquellas secciones sindicales que lo han requerido, en empresas de todos los sectores de nuestra federación.

Un problema con el que nos hemos topado durante este mandato ha sido la **puesta en marcha, por parte de las empresas, de un proyecto de nuevo método de evaluación de riesgos psicosociales, llamado Mentally Pro**, que tanto desde la Federación de Servicios como desde la Confederación estamos siguiendo muy de cerca, por las dudas que nos genera sobre su efectividad para realmente evaluar un riesgo tan complejo como es el riesgo psicosocial. Hay muchas empresas involucradas, algunas de ellas muy grandes, por lo que la inversión económica que están realizando en este proyecto nos genera muchas suspicacias.

Igualmente se ha asesorado, a las secciones sindicales que lo han requerido, en todo lo relativo al **acoso laboral**, desde la elaboración de protocolos hasta la puesta en marcha de los mismos.

Un tema que se considera como preocupante desde esta Secretaría es el relativo a la **gestión del mal llamado “absentismo”** por parte de las empresas, que amparándose en el art 20.4 ET gestionan mediante las empresas de vigilancia y control de ausencias, a quienes hemos denominado “médicos policía”, ya que someten a un control exhaustivo de las personas que están en situación de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes.

Este trabajo igualmente se ha compartido con la Confederación, desde donde también se han empezado a tomar medidas para paliar en todo lo posible la incidencia de este tipo de empresas.

Otro de los temas que han requerido actuación desde la Secretaría de salud laboral federal ha sido todo lo relativo a **climatología adversa**, que empezó a tener incidencia con Filomena, pero ha seguido con olas de calor mucho más severas y frecuentes en verano, y lo último acontecido con las dos DANAs que afectaron a diversas provincias, pero con especial incidencia en la zona de Valencia. Estas incidencias climatológicas han sido las precursoras de diversa regulación, desde las medidas para el ahorro energético incluidas en el RD-ley 14/2022, hasta los RD-ley 6-7-8/2024 de respuesta a la DANA. Entre ello se regula la necesidad de negociar la creación de protocolos para respuesta inmediata en caso de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

En relación a la formación impartida por la Federación de Servicios sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, dividida en 3 tipos de acciones formativas (jornada de bienvenida al delegado/a de prevención, curso de iniciación en PRL y curso de Intervención sindical en PRL), **casi 600 personas han sido formadas en esta materia, siendo la formación principalmente online.**

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Negociación colectiva:

En este punto se ha participado activamente en las comisiones paritarias sectoriales de formación establecidas en el convenio colectivo con la finalidad de definir ocupaciones, planes de referencia sectorial, seguimiento de la formación, realización de mediaciones en el supuesto de discrepancia en la empresa así como dado soporte técnico en la negociación de convenios colectivos sectoriales y de empresa en materia de clasificación profesional y formación.

En el ámbito de la empresa este trabajo se centra en el asesoramiento en materia de formación a delegados y delegadas en la acción sindical que realizan en su empresa lo cual ha sido una actividad principal dentro del departamento de formación.

Destacar el trabajo de apoyo técnico relativo a los procesos de descripción y valoración de puestos de trabajo vinculados a la valoración de puestos de trabajo establecida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Descripción y valoración de puestos de trabajo desarrollados incluso en arbitrajes judiciales en los que CCOO Servicios ha defendido de forma muy cualificada la importancia de una buena descripción de puesto de trabajo como base para el encuadramiento profesional y su retribución.

Formación profesional:

La formación se realiza a través del portal www.ccoontigocampus.es que, después del proceso de actualización del portal así como depuración de las bases de datos, cuenta en la actualidad con **35.451 personas registradas** según el siguiente detalle:

Sexo/Afiliación	Hombres		Mujeres		Total
AFILIADO CCOO	4204	37%	7262	63%	11466
AFILIADO OTRA FED	939	39%	1438	61%	2377
NO	10650	49%	10958	51%	21608
Total	15793	45%	19658	55%	35451

Indicar que, durante el periodo congresual, se han registrado en el portal de formación **11.051 personas nuevas** con el siguiente desglose:

Sexo/Afiliación	Hombre		Mujer		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
AFILIADO A CCOO	2005	53,52%	3954	54,13%	5959	53,92%
AFILIADO A OTRA FED.	397	10,60%	581	7,95%	978	8,85%
NO	1344	35,88%	2770	37,92%	4114	37,23%
Total general	3746	33,90%	7305	66,10%	11051	100,00%

Datos que muestran el impacto de las actividades que desarrollamos y el potencial afiliativo de las mismas sobre el que se trabajará en el próximo periodo congresual.

- **Datos sobre las personas que han accedido a la formación.**

En este periodo congresual, la formación que se ha impartido ha sido de carácter privado y/o subvencionado con el detalle siguiente:

Formación privada:

Solicitudes por afiliación (Formación Privada)

AFILIACIÓN	2021		2022		2023		2024		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
SÍ	262	58,35	146	53,48	98	63,23	114	69,51	620
NO	187	41,65	127	46,52	57	36,77	50	30,49	421
TOTAL	449	100	273	100	155	100	164	100	1041

Matriculación por rango de edad (Formación Privada)

AÑO	2021		2022		2023		2024		TOTAL
RANGO DE EDAD	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Menor de 25 años	17	3,79	9	3,30	7	4,52	9	5,49	42
Entre 25 y 35 años	32	7,13	20	7,33	18	11,61	21	12,80	91
Entre 36 y 45 años	105	23,39	87	31,87	40	25,81	55	33,54	287
Entre 46 y 50 años	94	20,94	55	20,15	45	29,03	40	24,39	234
Entre 51 y 60 años	180	40,09	88	32,23	37	23,87	34	20,73	339
Mayor de 60 años	21	4,68	14	5,13	8	5,16	5	3,05	48
TOTAL	449	100,00	273	100,00	155	100,00	164	100,00	1041

Matriculaciones por CCAA (Formación Privada)

CCAA	2021		2022		2023		2024		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
NO DISPONIBLE	35	7,80	24	8,79	11	7,10	5	3,05	75
PAIS VASCO	4	0,89	3	1,10	3	1,94	4	2,44	14
ANDALUCIA	76	16,93	49	17,95	27	17,42	37	22,56	189
ARAGON	9	2,00	2	0,73	4	2,58	5	3,05	20
ASTURIAS	5	1,11	6	2,20	3	1,94	6	3,66	20
BALEARES	4	0,89	6	2,20	8	5,16	3	1,83	21
CANARIAS	18	4,01	9	3,30	5	3,23	1	0,61	33
CANTABRIA	3	0,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3
CASTILLA Y LEON	16	3,56	14	5,13	9	5,81	8	4,88	47
CASTILLA-LA MANCHA	26	5,79	14	5,13	5	3,23	10	6,10	55
CATALUÑA	61	13,59	29	10,62	18	11,61	21	12,80	129
CEUTA	2	0,45	2	0,73	0	0,00	0	0,00	4
EXTREMADURA	0	0,00	3	1,10	0	0,00	5	3,05	8
GALICIA	20	4,45	16	5,86	12	7,74	13	7,93	61
LA RIOJA	10	2,23	4	1,47	0	0,00	3	1,83	17
MADRID	110	24,50	65	23,81	32	20,65	22	13,41	229
MELILLA	2	0,45	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
MURCIA	13	2,90	5	1,83	1	0,65	2	1,22	21
NAVARRA	6	1,34	2	0,73	1	0,65	5	3,05	14
PAIS VASCO	1	0,22	0	0,00	2	1,29	0	0,00	3
VALENCIA	28	6,24	20	7,33	14	9,03	14	8,54	76
TOTAL	449	100	273	100	155	100	164	100	1041

Formación subvencionada:

En este periodo se desarrollan cinco planes de formación en las agrupaciones sectoriales de Gran Distribución, Administración y Gestión, Comercio y Marketing, Finanzas y Seguros y Servicios a Empresas con el siguiente impacto:

Participantes por CCAA, sexo y situación laboral

CCAA	Hombre					Mujer					Total general
	Sin datos	Cuidador no prof.	Desempleado	Desempleado L.D.	Ocupado	Sin datos	Cuidador no prof.	Desempleado	Desempleado L.D.	Ocupado	
PAIS VASCO	1		8		30			20		109	168
ANDALUCIA	1		196	26	453	3	14	434	73	731	1931
ARAGON			6	9	59	1		23	6	85	189
ASTURIAS			12		60		1	29	9	89	200
BALEARES			5		27			30		64	126
CANARIAS	1		17		85	1	4	42	24	159	333
CANTABRIA			3		13			21	3	36	76
CASTILLA Y LEON	1		18		78		1	51	2	179	330
CASTILLA-LA MANCHA	1		20	6	93			71	8	190	389
CATALUÑA			35	1	202	3	1	81	17	413	753
CEUTA			3					2	1		6
EXTREMADURA		1	12		45		1	96	7	82	244
GALICIA			49		91	1		87	6	214	448
LA RIOJA			5		26			25	3	47	106
MADRID			78	8	398			183	16	828	1511
MELILLA					1			7		8	16
MURCIA			3		26			10	1	63	103
NAVARRA			4		10	1		11	1	32	59
PAIS VASCO					4			4		16	24
VALENCIA			56	10	179			130	21	286	682
Total general	5	1	530	60	1880	10	22	1357	198	3631	7694

- **Proyectos destacados.**

Además de la formación impartida, cabe mencionar:

1. **Proyecto Hoteles Laboralmente Responsable**, desarrollándose en este mandato las 2 subvenciones nominativas desarrolladas con la Secretaria de Estado de Turismo que se cierran en el acto celebrado en el stand de Turespaña en Fitur 2025. Durante el próximo periodo congresual queda el desarrollo comunicativo e institucional de este proyecto con el que poner en valor el respecto de las condiciones laborales como elemento diferenciador en los establecimientos hoteleros. <https://fairhotels.es/>
2. **Apoyo escolar.** Servicio gratuito para hijos/as y nietos/as de afiliación con la que recibir soporte didáctico en las materias de lengua, matemáticas e inglés entre los 6 y 18 años. Es un servicio interesante en cuanto que permite mostrar la utilidad y cercanía del sindicato desde edades tempranas. En este periodo congresual se amplía con píldoras formativas sobre habilidades transversales así como un espacio específico de técnicas de estudio.
3. **Orientación laboral.** CCOO Servicios pone a disposición del conjunto de trabajadores y trabajadoras de forma gratuita un Taller de Herramientas de Búsqueda de Empleo. Formación que es completada, gratuitamente y solamente para la afiliación, con un Taller sobre el Proceso de Selección.

ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL Y RSE

Durante este mandato hemos mantenido nuestro enfoque en el trabajo en red, **actuando como una secretaría transversal en colaboración con otras áreas, sectores y territorios**. Nos hemos esforzado por compartir nuestras acciones a nivel externo y, al mismo tiempo, aprovechar internamente las iniciativas de la acción sindical transnacional.

La primera parte del mandato ha venido marcada indudablemente por la repercusión y las consecuencias de la pandemia, impulsando el uso de las videoconferencias y a posterior se han recuperado las reuniones internacionales presenciales. Además, esta situación generada por la pandemia aumentó la **demanda de nuestros conocimientos en materia de negociación colectiva sobre cláusulas de transformación digital y derechos digitales**, donde nos encontramos a la vanguardia del resto de Europa.

La colaboración con las federaciones europeas y mundiales a las que pertenecemos (EFFAT y UITA por la parte de hostelería, UNI Europa y UNI Global por el resto de los sectores) ha sido clave. Hemos participado activamente en congresos y conferencias de cada uno de los sectores de estas federaciones, formando parte prácticamente todos los órganos de dirección y equipos de trabajo. Destaca especialmente con luz propia nuestra primera vicepresidencia de UNI Europa, la federación internacional más importante junto con la de industria.

El trabajo conjunto dentro de las federaciones internacionales ha venido saturado de encuentros y seminarios en materia de digitalización, futuro de la innovación, inteligencia artificial, cadenas hoteleras, cambio climático y turismo sostenible, erradicación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, igualdad de género y diversidad, y apoyando el refuerzo del diálogo social y la construcción europea, ahora más en peligro que nunca.

En el marco de las empresas multinacionales, hemos seguido reforzando el trabajo con los comités de empresa europeos y alianzas transnacionales, coordinando, asesorando e intercambiando información con las personas de todos los sectores que nos representan en estos órganos de información y consulta, y dando formación, aspecto este que mantenemos y reforzamos.

Hemos reforzado cuantas **acciones solidarias** han sido necesarias en apoyo a los sindicatos presentes en otros países en los que nuestras multinacionales están implantadas, ya sea para mejorar condiciones de trabajo, ya sea para directamente actuar ante incumplimientos legales o situaciones en las que se ha hecho necesario intervenir. En este sentido, destacan especialmente las acciones con nuestras secciones sindicales del Santander y el BBVA en América Latina, la cadena hotelera Meliá en Indonesia, o la empresa del sector del juego Cirsa con Perú.

Es importante destacar también el **trabajo desarrollado en apoyo del comité de empresa europeo de Inditex**. No es un CEE más, Inditex es la primera multinacional del país, y el trabajo en este CEE es referente de acción sindical, por la capacidad de acuerdos en declaraciones conjuntas en diversidad de materias.

Con Inditex cabe destacar la celebración del 15 aniversario del Acuerdo Marco con UNI Global, lo cual muestra bien a las claras la voluntad de actuación para el reconocimiento sindical en el marco de toda la cadena de valor de la empresa y nuestra capacidad de diálogo sindical global ante los retos futuros, estando a la vuelta de la esquina la aplicación de la nueva directiva sobre debida diligencia, lo cual conllevará mayor capacidad de incidencia sindical a nivel de empresa transnacional y, por tanto, mayores retos y desafíos globales que afrontar.

No podemos dejar pasar, para concluir, la celebración de la jornada divulgativa sobre Instituciones Europeas, que organizamos el año pasado con ponentes de primer nivel, sin duda oportuna ante el momento de amenaza que está viviendo el proyecto europeo, y que también sirvió para rendir homenaje a nuestro añorado compañero Ramón Baeza, siempre en el recuerdo.

Bloque 5

Políticas Institucionales

Institucional
Políticas Públicas
Protección Social



INSTITUCIONAL Y POLITICAS PUBLICAS

Esta Secretaría lleva desarrollando su actividad desde febrero de 2023, en el ámbito Institucional y, desde mediados de ese año en materia de políticas públicas. Por lo lógicamente se hará mención a sus tareas desde dichas fechas.

Ley de Participación Institucional

La Secretaría se centró en aumentar su influencia institucional, generando confianza y una relación fluida con los actores políticos y sociales. Se buscó una mayor participación institucional a nivel federal para influir en la creación de medidas legislativas y se incrementó el componente sectorial en las campañas y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, se destaca la propuesta federal de crear una Ley de Participación Institucional para regular y garantizar las responsabilidades constitucionales de las organizaciones más representativas.

Acción política.

Se ha trabajado con la administración para presentar nuestras propuestas federales, tanto las establecidas en los textos congresuales como las que surgen de situaciones imprevistas, en relación con nuestros sectores. El Gabinete de Estudios Federal ha sido crucial en este proceso, proporcionando documentos e intervenciones de alta calidad técnica.

Hemos mantenido reuniones con la Secretaría de Estado de Economía para discutir el problema de la desertización bancaria y el riesgo de exclusión financiera, y con la Secretaría de Estado de Función Pública sobre temas como incrementos salariales, teletrabajo y planes de pensiones. Aunque hubo buenas palabras e intenciones, no se han visto cambios concretos y hemos retomado el contacto.

También hemos gestionado reuniones con varios ministerios a través de la Confederación, pero los cambios electorales han complicado el proceso. Nos reunimos con la Dirección General de Política Comercial para presentar nuestras propuestas sobre horarios comerciales y ZGAT, y con la Dirección General de Ordenación del Juego para expresar nuestra crítica a la nueva interpretación de una disposición de la Ley estatal que desregula el juego público en las CCAA.

Además, hemos trabajado para activar el Reglamento sobre coeficientes reductores de la edad de jubilación para algunos colectivos, como las camareras de pisos, y hemos insistido en la necesidad de reformar la activación de esta medida, eliminando el veto patronal. Esta cuestión ha sido atendida y forma parte del Acuerdo de DS, y estamos a la espera del nuevo reglamento.

Participación legislativa de las CCAA.

En la línea de cumplir nuestros objetivos, hemos intervenido y asesorado a nuestras estructuras en relación con las iniciativas legislativas y reglamentarias de las CCAA, aunque con un éxito limitado hasta ahora, pero la insistencia y la perseverancia darán sus frutos.

Dirección ITySS.

Se han realizado reuniones con la Dirección especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para aumentar nuestra participación en el diseño de sus programas y actuaciones, y con la Dirección de la ITSS para abordar temas como las consecuencias de la vulneración del requisito de contar con acuerdo en Negociación Colectiva en cuanto a la parcialidad de los contratos Fijos Discontinuos.

Ámbito Confederal.

A nivel confederal, Servicios ha planteado tres cuestiones relevantes: intervenir sectorialmente en la definición del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, solicitar datos sobre contratación parcial de FFDD en los convenios colectivos que no lo recogen desde las Comisiones de seguimiento de la contratación del SEPE en cada provincia, e intervenir sectorialmente en la definición del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.

- Solicitar datos sobre contratación parcial de FFDD en los convenios colectivos que no lo recogen desde las comisiones de seguimiento de la contratación del SEPE en cada provincia.
- Contar con una serie de “informantes clave” para participar en el observatorio de las ocupaciones del SEPE.

Instituciones Europeas.

En abril de 2024, realizamos una Jornada sobre las Instituciones Europeas en la sede de la UE en Madrid, con ponentes de primer nivel y como homenaje al compañero Ramón Baeza. A raíz de estas jornadas, activamos una Reclamación Colectiva al Comité Europeo de Derechos Sociales para demostrar la vulneración del derecho a la negociación colectiva en las empresas estatales.

Reclamación Colectiva al Comité Europeo de Derechos Sociales.

Al calor de estas Jornadas, desde la Federación vimos la oportunidad de activar una Reclamación Colectiva al Comité Europeo de Derechos Sociales, al objeto de demostrar que se está vulnerando el derecho a la negociación colectiva de manera efectiva, al conjunto de empresas estatales. En verdad creemos que si esto prospera, podemos revertir las limitaciones que para desarrollar la acción sindical tenemos en estas empresas. Esperaremos acontecimientos.

Hoteles Laboralmente Responsables

El sello "Hoteles Laboralmente Responsables" es ya una realidad, con muchas empresas certificadas. Hemos trabajado con las Consejerías y Direcciones Generales de Turismo de las CCAA para pactar líneas de subvenciones que ayuden a las empresas con los costes de los procesos de Auditoría.

Actuaciones sindicales ante la proliferación de la extrema derecha

Participamos en una red de activistas sindicales creada por la CES y su departamento de formación (ETUI) para contrarrestar el avance de la extrema derecha en Europa.

Mostrar la situación y sus consecuencias, y poner en valor las actuaciones que se han llevado a cabo en todos los ámbitos políticos y sociales, es la estrategia que estamos desarrollando y que seguiremos acometiendo.

El sector del Juego, desde el ámbito institucional.

En el sector del Juego, hemos tenido un papel activo en las reuniones internacionales debido a la resonancia de nuestros procesos de Diálogo Social, sentando las bases para futuras colaboraciones con otras organizaciones sindicales.

Actuaciones sindicales por la transición justa en el Turismo.

Hemos participado activamente en la definición de la posición del sindicato sobre la transición justa en el Turismo, colaborando con la Confederación y otras estructuras territoriales vinculadas a las principales marcas turísticas del país.

PROTECCIÓN SOCIAL

La actividad del área de Previsión Social se ha desarrollado durante los últimos 4 años teniendo como objetivo primordial el apoyo a la acción sindical de los diferentes sectores que forman parte de la federación.

Durante este periodo se han producido una serie de cambios normativos en materia de pensiones públicas y privadas derivados de los diferentes acuerdos a los que ha llegado nuestra Confederación en las mesas de diálogo social con el gobierno en materia de fuentes de ingresos del sistema de pensiones. Podemos destacar, entre otros, los siguientes:

- Nueva fórmula para la revalorización del sistema público de pensiones.
- Adaptación del periodo de cálculo de la pensión contributiva.
- Integración de lagunas de cotización.
- Ampliación de los periodos reconocidos como cotizados.
- Mecanismo de Equidad Intergeneracional.
- Incremento de la Base máxima de cotización y de la Pensión Máxima.
- Cuota de solidaridad para salarios superiores a la base máxima.
- Cambios en la jubilación anticipada por voluntad del interesado.
- Cambios en la jubilación parcial ordinaria.
- Cambios en los límites fiscales de las aportaciones a los planes de pensiones.
- Actualización del principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo.

Desde el área de previsión social hemos participado en diferentes procesos de negociación colectiva, principalmente en el sector financiero, sector de seguros, empresas del sector público y en el sector de mutuas colaboradoras de la Seguridad Social:

- Banco Caminos.
- Triodos Bank.
- Paradores.
- Cajamar.
- Unimediación.
- Cecabank.
- VidaCaixa.
- Unicaja.
- Quirón Prevención.
- Volkswagen Bank.
- Aspy.
- Asepeyo.
- Caixabank Asset Management.
- Catalana Occidente.
- Allianz Partners.
- SegurCaixa Adeslas.
- Axa.

- Reale.
- Mutua Universal.
- Umivale Activa.

En materia de formación se están realizando cursos en diferentes materias:

- Pensiones. Defendiendo el sistema público.
- Previsión social complementaria.
- Prestaciones a la seguridad social.

Bloque 6

Apuntes sectoriales

Comercio

Sector Financiero

Hostelería y Juego

Servicios Técnicos



COMERCIO

Durante este periodo lo que más se ha caracterizado en el sector ha sido su transformación, que ya preveíamos con anterioridad y que no ha finalizado.

Tras la pandemia, empezó un tiempo que ha servido para ir recuperándose, haciéndolo en un tiempo récord, baste como ejemplo que el año 2019 fue uno de los mejores años en cuanto consumo, superado por el año 2023.

Junto con los cambios que ha tenido la sociedad por efecto de la pandemia, se ha unido los cambios que ha habido, hay y seguirá habiendo en la política comercial, que influye en los formatos comerciales, como ejemplo tenemos la implantación generalizada de la omnicanalidad en el comercio, lo que provoca cambios en la organización del trabajo y como consecuencia en las condiciones laborales de las plantillas.

Si bien es cierto que la recuperación del consumo ha sido de una manera importante, en materia de empleo no ha sido así; en el año 2019 el sector de comercio representaba un 12,28% del PIB, con más de 3 millones de personas trabajadoras, siendo 2,3 millones de personas asalariadas, representando la población extranjera un 9%. Si embargo, en el año 2024.y, aunque la temporalidad se ha reducido por efecto de la reforma laboral, el contrato a tiempo parcial que era el más frecuente, actualmente es el contrato estrella, apareciendo además la utilización del fijo discontinuo a tiempo parcial.

Al contrario, en materia de salario si se ha visto reflejado, no solo por el incremento del consumo, sino también por el incremento del SMI, al ser un sector con salarios bajos el incremento del SMI ha hecho que muchos salarios aumentarán, sumando los incrementos pactados, que el año anterior la media se sitúa más/menos en el 4,7%.

En este periodo cabe destacar tres negociaciones que han influido en la negociación colectiva en el sector, así como en la tendencia en las condiciones laborales:

- ✓ **Convenio colectivo de Grandes Almacenes**, empezábamos este mandato con el convenio colectivo de este sector recién firmado en el cual participamos con una representación de un 16%, que poco a poco vamos aumentando con las dificultades que hay en este subsector y **a finales del 2024 ya hemos alcanzado el 17,05%**.

Convenio que se planteó por todas la parte con una duración corta (dos años), muy contenido con un incremento bajo, entendiéndolo como un convenio de transición, pero a pesar de esta situación y de nuestra representación, si se introdujo una herramienta a propuesta nuestra que se ha utilizado en empresas no solo en este subsector, sino también en el resto del comercio y, es la figura del observatorio, como foro para analizar los cambios del sector, su impacto en las condiciones laborales, de una manera conjunta entre la parte social y la patronal.

Tras esa negociación el siguiente convenio se ha caracterizado por ser el convenio con las subidas salariales más altas que se han firmado en este sector, además de aumentar descansos y reducir los domingos de trabajo obligatorios. Todo ello en la senda que vamos de que el empleo sea de calidad, no solo por los salarios sino por el tiempo de ocio que pueden disfrutar las personas trabajadoras del sector. Al igual que en el resto de sector, hay que seguir abordando el contrato a tiempo parcial, aunque ya se ha incorporado el tema de la consolidación de horas de los contratos a tiempo parcial, si tenemos que incidir en hacerlo un contrato más digno, ya que es la única modalidad que prácticamente utilizan

- ✓ **Continuando con el subsector de la alimentación, hay que destacar el acuerdo del 5+2 de Mercadona**, acuerdo firmado en el verano del 2020, si bien es cierto que hay empresas del sector de comercio que ya tenían los dos días libres de descanso, hay que resaltar este hecho, varios motivos: estamos hablando de la empresa con más personas trabajadoras del sector (100.000 aprox), este acuerdo se ve y negocia en el seno del Observatorio, que como decíamos antes es una herramienta que introducimos en el convenio de grandes almacenes y que hemos ido exportando a otros subsectores, permitiéndonos que aún estando el convenio vigente poder llegar acuerdos tan importantes como éste y, por último resaltar que la primera empresa del sector de supermercados lo implantará puede facilitar su negociación en otros espacios.
- ✓ **En el sector del textil a inicios del año 2023, se firma por primera vez un acuerdo de grupo con INDITEX, calificado de histórico no solo por los incrementos salariales que se pactaban unido a una homogeneidad de salario de todas las personas trabajadoras del grupo, sino por el cambio en INDITEX de hacer acuerdos estatales y de grupo.** Situación que se siguió dando con el plan de igualdad de grupo, que introduce medidas tan importantes como negociar fines de semana libres y consolidación de horas complementarias para los tiempos parciales. Durante este periodo se ha continuado haciendo acuerdo, como es el de la madurez, que hay que destacar entre otras cuestiones que tiene la reducción de horas de trabajo sin reducir salario para las personas mayores de 55 años, acuerdo que firmamos solo CCOO y novedoso en el sector de comercio.

Este acuerdo marco un punto de inflexión en el sector textil, tras él, se firmó el **convenio de PRIMARK**, donde se fijaron también un salario más alto tras movilizaciones en la empresa (siendo éstas las primeras que se hicieron) y por último un acuerdo en H&M, donde también se acordó una mejora salarial.

Así finalmente, **en julio de 2023, se constituyó la mesa del convenio de ARTE**, que aún estamos en negociación, tras las idas y venidas de UGT, como herramienta para homogeneizar y mejorar condiciones laborales y que nos permita hacer un desarrollo organizativo en el sector.

Evidentemente, estas son algunas de las cuestiones en materia de negociación colectiva, que han ido acompañadas de una acción sindical en el sector y en las empresas, con el apoyo de los diferentes estudios que se han hecho en el sector, que nos han servido para evidenciar cuales son las realidades, los problemas, los retos así como, cuales con las soluciones que desde CCOO entendemos que puede haber.

Estos hitos importantes en materia de acción sindical, entre otros, no se ha visto lo suficientemente reflejado en la afiliación y la representación, aunque si hay que destacar que en este periodo si ha habido un crecimiento. Empezamos el mandato con una afiliación de 47.967 a fecha 31/12/2020, llegando a finales del 2024 a 55.453 personas afiliadas, viendo el volumen de personas trabajadoras en el sector nos queda aún mucho camino por recorrer. En materia de representación, a pesar de haber crecido en número de delegadas y delegados, el porcentaje de representación a finales del 2024 aunque se pudiera entender como un empate técnico, está unas décimas por debajo de la UGT (CCOO un 31,58% y UGT un 32%). Estas dos materias tenemos que trabajar en el próximo mandato de cara a que haya un crecimiento real y acorde con el trabajo que desarrollamos.

Por último, no podemos olvidar también nuestro trabajo en materia de acción sindical internacional, donde con nuestra presencia en los comités de empresa europeos intentamos influir, de tal manera que algunas cuestiones cuando pasan a nivel nacional puedan tener en cuenta nuestra opinión. Lo mismo sucede en el diálogo social europeo de comercio e incluso dentro del propio sindicato internacional UNI, ostentando actualmente la Federación de Servicios CCOO una de las vicepresidencias a nivel europeo en el sector

SECTOR FINANCIERO

La actividad sindical en el sector financiero ha estado marcada por normativas como MiFID y LCCI, que aumentaron la carga formativa de los empleados. El sindicato se centró en mejorar la formación como parte del trabajo diario, creyendo que mejora la empleabilidad y el desempeño laboral. El coste de tiempo y dinero de la formación debe recaer en las empresas, y el sindicato se esforzó por negociar procesos que aborden la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad laboral, protegiendo los derechos laborales frente a una mayor carga de trabajo.

La pandemia aceleró cambios en el sector financiero, exigiendo una acción sindical constante. El teletrabajo se potenció, requiriendo negociación de condiciones laborales. La transformación digital amenazó con eliminar empleos, siendo contrarrestada por el sindicato mediante formación y renovación generacional. A pesar de ser un sector esencial con menos ERTes, la salud laboral fue primordial, y CCOO exigió garantías y protocolos sanitarios en los centros de trabajo.

La transformación digital acelerada ha sido y esta siendo uno de los focos en los que está centrándose nuestra acción sindical por su alta afectación laboral que lleva implícita. La automatización o IA y la digitalización nos llevan a estar vigilantes en el mantenimiento del empleo o en la reconversión que se pueda estar produciendo en el sector.

Si bien es cierto que esta transformación digital ha consolidado el teletrabajo en nuestro sector, no es menos cierto que esto nos ha llevado a abordar retos sindicales que garantizasen las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

La transformación digital ha consolidado el teletrabajo en nuestro sector, generando retos sindicales como garantizar la conciliación laboral y familiar, el control de cargas de trabajo y la desconexión digital. La proximidad del sindicato con la afiliación y las plantillas es esencial, por lo que se han potenciado canales de comunicación directos y simplificados para llegar a los trabajadores en sus domicilios, sin sustituir la presencia de delegados en los centros de trabajo.

En cuanto a la Inteligencia Artificial, debemos vigilar cómo las empresas la incorporan. Tenemos derecho a información y consulta según el Estatuto de los Trabajadores, y el sindicato está avanzando en el tema. Debemos exigir participación en los procesos para regular las condiciones laborales. Podemos usar el enfoque y guías de CCOO para avanzar y regular este proceso complejo. La IA puede facilitar procesos, pero no debe precarizar ni destruir empleo, sino mejorar las condiciones laborales.

CCOO ha sido esencial para la estabilidad laboral tanto en tiempos de incertidumbre económica como de bonanza, trabajando para garantizar el poder adquisitivo mediante la negociación colectiva y denunciando el deterioro del clima laboral.

También hemos liderado la estabilidad laboral durante la incertidumbre por la COVID-19 y conflictos bélicos, manteniendo el empleo y mejorando los salarios pactados frente a la alta inflación.

Aunque seguimos siendo el sindicato más representativo en el sector financiero, con 1.834 y un 35,25%, hemos observado un crecimiento de opciones corporativas en las elecciones recientes. El cambio en las relaciones laborales por parte de las empresas está llevando a la ruptura de la negociación colectiva y al apoyo de opciones corporativistas. Es crucial recuperar el terreno perdido y reafirmarnos como la principal fuerza sindical. Las empresas son conscientes de que contrarrestamos sus políticas de precarización laboral. Somos la mejor opción para garantizar los derechos de los trabajadores y debemos mantener nuestra posición como la principal organización sindical del sector.

En el plano afiliativo, el impacto del proceso de reestructuración y la reasignación o baja afiliativa de personas del sector con relación laboral extinguida han implicado una caída neta de 10.415 personas afiliadas desde el 31/12/21 (52.042) al 31/12/24 (41.627). Es fundamental centrarnos en los diversos colectivos de nuestras plantillas para mantener y aumentar nuestra afiliación. Debemos llegar a los jóvenes y a aquellos con trabajos especializados o colectivos diferenciados, como comerciales o directivos, mediante un enfoque sindical y una comunicación adecuada a cada grupo. Además, no debemos olvidar la labor sociopolítica del sindicato en áreas como sanidad, educación y pensiones, que afectan a la clase trabajadora. La afiliación es clave para ganar las próximas EESS en el sector.

En el ámbito de la Negociación Colectiva, hemos logrado reabrir los convenios del sector en 2022 y, posteriormente, firmarlos en 2024, en un proceso encadenado en el que hemos priorizado paliar los altos incrementos del IPC. Todo ello incluyendo el impulso a un proceso de movilización que cabe calificar de histórico, en el que hemos conseguido incrementos salariales muy significativos, además de incluir cláusulas de garantía salarial vinculadas al IPC. También logramos incrementos en días de vacaciones o libranza. En el Convenio Colectivo de Banca, pactamos una cláusula de incremento mínimo garantizado, asegurando que toda la plantilla vea incrementada su retribución salarial.

Se han logrado incrementos salariales significativos para 2024-2026, superando las recomendaciones del AENC, con cláusulas de garantía salarial vinculadas al IPC para proteger el poder adquisitivo. Se han incrementado los días de vacaciones o libranza y, en el CCBanca, se ha conseguido una cláusula de incremento mínimo garantizado. Además de los tres convenios principales del sector, se han firmado convenios con mejoras salariales en Entidades Financieras de Crédito, BME y BdE.

Se han enmarcado acuerdos en materia de **teletrabajo** y de **desconexión digital** bien a modo sectorial en los Convenios Colectivos, o en la propia negociación Colectiva en las empresas a través de las SSE de CCOO.

En materia de **teletrabajo** se ha abordado:

- Garantía de voluntariedad para la realización del teletrabajo, así como reversibilidad. Aquello puestos específicos que requieran teletrabajo debe ser especificado, así como el porcentaje de este
- Una dotación efectiva de medios y/o compensación de gastos derivados del teletrabajo
- Información y participación de la RLPT. Identificación de personas en teletrabajo, así como información sobre el mismo. Garantía comunicación individualizada con las personas trabajadoras por parte de los sindicatos. Información sobre posibles modificaciones
- Vigilancia de la seguridad y salud laboral
- Algunos acuerdos específicos en algunas entidades, desarrollados en la negociación colectiva por las SSE de CCOO para algunos departamentos concretos

En materia de **desconexión digital** se ha abordado:

- Reconocimiento de la desconexión digital como derecho. Fuera del horario laboral no existe obligación de contestar comunicaciones, ni en tiempos de descanso o suspensión de contrato.
- Medidas de gestión del tiempo con planificación de convocatorias de formación o reuniones con tiempo suficiente, así como horario de esta
- Así mismo, garantías de derechos digitales como son el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, frente a dispositivos de vídeo vigilancia grabación o geolocalización
- Derecho a la educación digital como garantía de empleabilidad

Tras un ciclo de reestructuración en el sector financiero, marcado por la concentración de entidades, reducción de oficinas y personal, y deterioro del clima laboral, el enfoque sindical se centró en minimizar la pérdida de empleo y garantizar salidas voluntarias con buenas condiciones económicas.

Actualmente, con altos tipos de interés y grandes beneficios en el sector, el enfoque sindical ha evolucionado. Se mantiene la prioridad en la voluntariedad y condiciones económicas favorables en las salidas, pero se busca aprovechar las reestructuraciones como oportunidades para incorporar jóvenes al mercado laboral, sustituyendo las bajas de empleados de mayor edad.

El reto actual es la renovación generacional de las plantillas, en procesos de menor envergadura en términos de personal afectado.

HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO

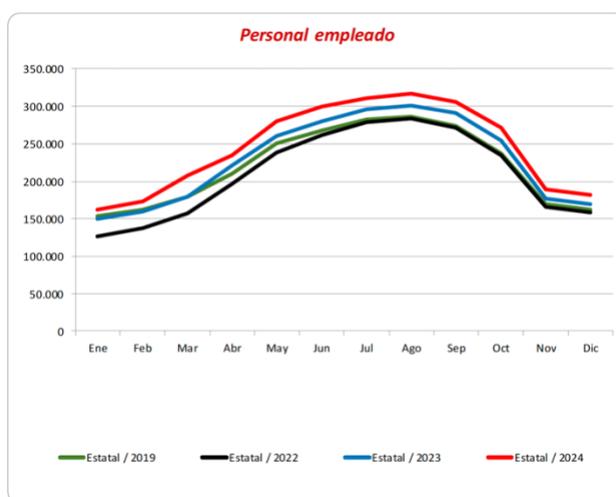
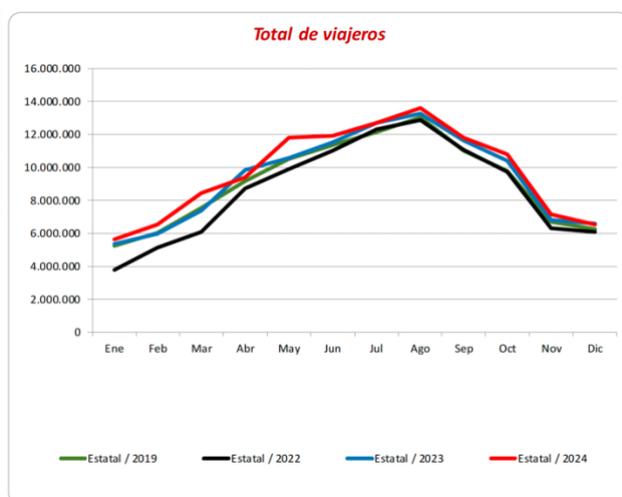
Nos encontramos con uno de los sectores en los que la crisis sanitaria de 2020 y su “resaca” de 2021 tuvo mayor impacto, dado que en sus subsectores se produjeron distintas velocidades de recuperación (Hostelería, Hospedaje, Restauración colectiva, restauración moderna y Juego).

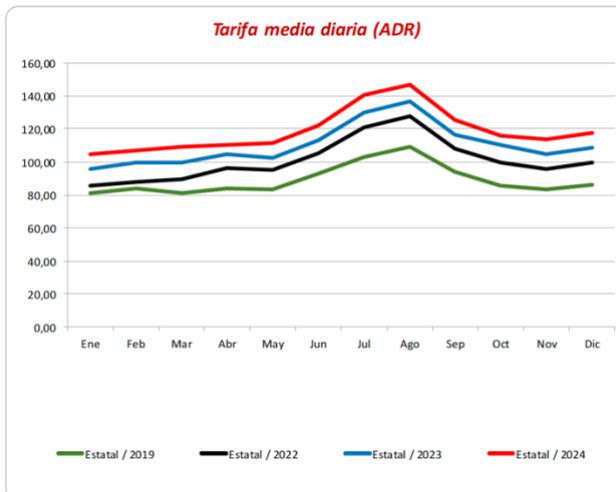
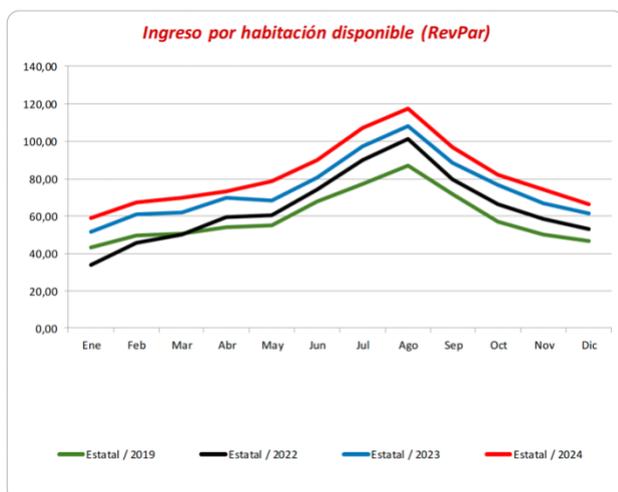
En algunos de estos subsectores como **Restauración Colectiva** se produjo incluso un cambio estructural de parte del modelo de negocio empresarial, pasando en hospitales de cafeterías con cocinas propias a líneas de venta, con pérdida de puestos de trabajo, además de la disminución del volumen de comedores y comensales de empresa por el impacto, sobre todo inicial, del teletrabajo -aunque se haya producido una cierta recuperación-.

Este subsector es también el más perjudicado de los asignados a nuestra Federación por la desindexación de precios públicos, lo que ha generado una complicación creciente en el proceso de negociación del convenio. Aún así, hemos conseguido firmar dos convenios colectivos con la referencia clara del AENC, incluyendo cláusulas de revisión salarial claves, sobre todo en momentos de incertidumbre como los que hemos atravesado, también, por el incremento de precios de los alimentos.

En el plano organizativo, los datos de desarrollo de este subsector siguen siendo muy positivos, habiendo crecido en 331 delegadxs de CCOO desde el 31/12/21 (1.114) al 31/12/24 (1.445), y aumentando el diferencial sobre UGT a 414 delegadxs. A ello cabe añadir el hecho de que la afiliación ha crecido hasta 7.436 personas afiliadas, a pesar de los incrementos de cuotas reducidas y especiales.

En **Hospedaje** después de unos primeros años complicados por la dificultad de viajar y el impacto en el turismo de este primer año de mandato, pasamos a unos años de recuperación total que han derivado en pernoctaciones, precio medio por habitación y gasto por turista históricos en los dos últimos años, superando el que ya de por sí fue un año histórico en 2019.





En el plano organizativo, la dimensión del subsector de Hospedaje ha crecido significativamente: A 31/12/2024 ya había 11.329 delegadxs totales en cómputo vivo, de los que 4.398 pertenecen a CCOO (es el subsector, con mucha diferencia, con mayor volumen de activo sindical), con un crecimiento de 1.342 delegadxs de CCOO desde el 31/12/2021 que, no obstante, ha sido insuficiente para evitar el aumento del diferencial de UGT (-631 a 31/12/24). Sin duda, el volumen de activo sindical y de afiliación (15.976) configura el subsector de Hotelería como clave del próximo mandato.

En cuanto a la **Restauración moderna** la pandemia ralentizó el proceso de expansión que las grandes marcas de restauración y Prodelivery estaban llevando a cabo. Tras un par de años de contención presupuestaria, en los últimos años se ve una clara mejoría en la inversión empresarial que está conllevando un aumento de los puestos de trabajo.

Desde CCOO Servicios intentamos mejorar nuestra posición en el sector participando en la creación del primer convenio de Marcas de Restauración, apostando claramente por un modelo de convenio en el que la mejora de condiciones de contratación (horas mínimas de contrato, días de descanso consolidación de horas....) se convirtiese en el eje principal de una apuesta clara frente a la opacidad que reinaba en los convenios de empresa de este sector y como paso para una mayor regulación de estas grandes empresas.

Hay que constatar, sin embargo, que la evolución de los datos electorales (con un incremento solo de 192 delegadxs, de 591 a 783) y el empeoramiento del diferencial con UGT (que ha pasado a -91), junto con una cierta caída de la afiliación, que se sitúa en 2.596 a 31/12/2024, nos emplaza a reenfocar nuestra estrategia de desarrollo del sector desde una perspectiva organizativa.

También intervenimos directamente junto a la confederación en la regulación de los Raiders con el primer convenio de una plataforma de reparto de comida y con la presión a la gran empresa del sector (Glovo), que hasta hace poco tiempo consideraba el modelo de falsos autónomos como el válido para esta actividad. A día de hoy nos encontramos con un reconocimiento de laboralidad por parte de la dirección de trabajo y de la propia empresa que esperamos nos lleve a un modelo único en este sector emergente.

El subsector con menos recuperación frente al periodo anterior es el de **Juego**. Los dos convenios de referencia son, por un lado, el de loterías -en ultraactividad desde 2019 y sin visos de negociación al ser un sector de pequeños empresarios- y, por otro lado, el de bingos -con la reciente constitución de la mesa de negociación, aunque con una pérdida de usuarios, salas e ingresos que deriva en contención empresarial, en un sector ya de por sí bajo mínimos y con todas las categorías a SMI-. Desde nuestra federación vamos a intentar un cambio de las categorías que pueda derivar en una mejora de condiciones.

El impacto de la reducción de jornada en los subsectores de Restauración Colectiva, Restauración Moderna, Prodelivery y una gran parte de la Hostelería tradicional, al ser sectores con jornadas en su mayor parte parciales, así como las mejoras tanto en salarios como en contratación, serán los grandes retos a afrontar en materia de negociación colectiva para el inicio de este próximo mandato, para de esta manera poder tener vías de desarrollo sindical que favorezcan el crecimiento en este sector.

SERVICIOS TÉCNICOS

Impacto de la Pandemia y Acuerdos de Teletrabajo

La pandemia del Covid-19 trajo cambios permanentes, como el teletrabajo generalizado. En 2021, se negociaron numerosos acuerdos de teletrabajo en empresas como Zurich, Reale, Liberty, Allianz, Axa, Unicef, Cesce, Applus Norcontrol, Novotec Consultores, Grupo Pelayo, Capgemini, Fraternidad Muprespa, Generali y Grupo Indra, incluso antes de la publicación de la legislación correspondiente.

Bloqueo de la Negociación Colectiva y Respuesta Sindical

La pandemia también causó un bloqueo en la negociación colectiva, con propuestas salariales mínimas por parte de las patronales. En respuesta, se lanzó una campaña con acciones como:

- Dirigirse a Grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados
- Emitir notas de prensa
- Plantear mediaciones en el SIMA
- Movilizaciones y concentraciones
- Convocatoria de jornadas de huelga

Logros en Negociación Colectiva

Fruto de la campaña, se firmaron múltiples convenios colectivos sectoriales y de empresa:

- **Convenios Colectivos Sectoriales:**
 - III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (2020-2026)
 - XX Convenio colectivo Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (2021-2024)
 - Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (2023-2026)
 - Acuerdo parcial del Convenio colectivo de servicios de prevención ajenos (2021)
 - III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (2023-2026)
 - Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (2020-2024)

- Modificación parcial del Convenio colectivo general de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (2023)
- XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (2020-2024)
- X Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (2024-2026)
- VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (2024-2026)
- Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024
- Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (2023-2024)
- Contact Center, Ingeniería, Mediación de Seguros, Servicios de Prevención, Seguros y Reaseguros, Consultoría, Tecnologías de la Información, Gestorías Administrativas, Gestión Inmobiliaria, Acción e Intervención Social, y Despachos de Técnicos Tributarios.

- **Convenios de Empresa o Grupo:**

- Convenio colectivo del Grupo Allianz (2022-2026)
- Convenio colectivo del Grupo AXA (2022-2025)
- Convenio colectivo del Grupo Catalana Occidente (2022-2025)
- VII Convenio colectivo del Grupo Generali España (2022-2025)
- Convenio colectivo de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (antes Liberty 2024-2027)
- Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (2022-2026)
- Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (2021-2025)
- Convenio colectivo para las empresas Zurich (2021-2025)
- I Convenio colectivo del Grupo SIS (2024-2027)
- II Convenio colectivo de Quirón Prevención (2021-2024)

Otras Acciones Sindicales Relevantes

- **Campaña en el Sector TIC:** Denuncia de incumplimientos laborales en las Big Four (PwC, Deloitte, KPMG, Ernst & Young) lo que resultó en sanciones de la Inspección de Trabajo.
- **Incrementos Salariales en el Sector Seguros:** Se lograron incrementos salariales fijos a través de movilizaciones y campañas e instamos la convocatoria del observatorio sectorial previsto en el convenio colectivo donde requerimos pagos compensatorios de la inflación. Algunas entidades habían optado por hacer pagos no consolidables a las plantillas, pero nuestro objetivo era establecer incrementos consolidables para todo el sector. Gracias a la exitosa concentración que convocamos ante la patronal Unespa y la campaña que hicimos en los medios de comunicación, logramos abrir el convenio en medio de su vigencia, similar a lo que se había hecho en el sector de Banca y alcanzar un histórico acuerdo con incrementos salariales fijos del 3,5% y 3.25% para los dos últimos años de vigencia del convenio 2023 y 2024

- **Reivindicaciones en el Sector de las Mutuas:** En el sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social hicimos una concentración ante la Secretaría de Estado de Función Pública bajo el lema “Ni público ni privado ¿qué soy?” además de una recogida de firmas para pedir, entre otros objetivos, el ejercicio pleno del derecho a la negociación colectiva. Debido a las peculiaridades de las MCSS y de otras empresas del sector público empresarial como Cesce o Tragsatec, seguimos en colaboración con la secretaría de política institucional federal para intentar incidir ante la Administración en la solución de sus problemas.
- **Negociaciones y Reestructuraciones:** Hemos participado en numerosas negociaciones de protocolos de subrogación de personal en empresas del Grupo Santalucía, donde se ha producido un importante proceso de externalización. También hemos tenido que negociar expedientes de regulación de empleo y MSCT en empresas como Axa, Digitex, Ilunion, Garsa, Alten o Ibersys entre otras. Hemos tenido que intervenir en procesos de concentración de empresas, como la compra de las empresas del Groupe Assurances du Crédit Mutuel España (GACME) por parte de AXA que conllevó la negociación de un Acuerdo para la transformación y el posterior ajuste de plantilla a través de salidas con prejubilaciones y ceses indemnizados. Hemos negociado protocolos de fusión como el de Vitaly-Cualtis.
- **Crecimiento Organizativo:** Además de todo este importante esfuerzo en negociación colectiva y acción sindical, hemos desplegado también en este periodo un crecimiento organizativo constituyendo coordinadoras sindicales como las de Grupo Santalucía, Grupo Vitaly y DKV Seguros.

20
25
26/27/28
mayo barcelona


servicios