

**4º CONGRESO**  
**COOO SERVICIOS ANDALUCÍA**

**20**  
**25** torremolinos  
25-26 marzo

propuesta a debate

# Informe de gestión

- Balance -

**transformando  
el futuro**



**servicios**



# Índice

- 1.- CONTEXTO CONFEDERAL
- 2.- CONTEXTO ANDALUZ
- 3.- CONTEXTO FEDERAL
- 4.- FSAN
  - 4.1. Organización y recursos
    - a. Elecciones Sindicales
    - b. Afiliación
    - c. Finanzas
  - 4.2. Acción Sindical
    - 4.2.1 Negociación Colectiva
      - a. Sectorial Provincial
      - b. Empresas territoriales (andaluzas)
      - c. Sectorial Estatal
    - 4.2.2 Otras actuaciones sindicales de relevancia
    - 4.2.3 Formación y Acción Sindical
    - 4.2.4 Actuaciones por sectores
    - 4.2.5 Políticas transversales
      - a. Mujer e igualdad
      - b. Salud laboral
      - c. Prestaciones sociales, protección y previsión social
      - d. Juventud
      - e. Sostenibilidad
  - 4.3. Desarrollo sectorial
  - 4.4. Institucional y políticas sectoriales
  - 4.5. Formación Sindical y Desarrollo Organizativo
  - 4.6 Comunicación

## 1. CONTEXTO CONFEDERAL

Actualmente nos encontramos en un mundo inmerso en conflictos, conflictos por los territorios, por la religión, por el dominio de las tecnologías o por el cambio climático, aunque básicamente, sigue siendo un conflicto de clase de ricos frente a pobres, un mundo donde la deriva a la extrema derecha y al fascismo es más que preocupante.

La toma de posesión de Trump de la mayor potencia mundial, con medidas de intolerancia, de racismo, de egoísmo en general, aumenta esta preocupación por la potencial ruptura de las grandes democracias occidentales.

Países como Italia con Meloni, Francia con Le Pen, Argentina con Milei, Austria y el FPÖ, Orbán en Hungría u otros como los ultras flamencos de Bélgica o el caso de Polonia, refuerzan esta preocupación por el auge de la extrema derecha y el fascismo que convulsionan el panorama geopolítico.

En España, la situación no es menos preocupante por la progresión electoral de VOX y por el hecho de que la democracia cristiana no ha mantenido la política de “cordón sanitario” dando entrada a este partido en gobiernos municipales y autonómicos.

En este escenario, la guerra comercial que Estados Unidos ha generado frente a presuntos enemigos como China y, sobre todo frente a sus propios aliados como México, Canadá o la Unión Europea, con el aumento de aranceles, afecta en gran medida a nuestra economía y empleo, sobre todo a productos como el vino, el aceite, la carne o el acero.

En España, un gobierno progresista muy ajustado, al que cada vez se le hace más cuesta arriba sacar cualquier acuerdo y no hablemos de los presupuestos generales, y una oposición formada por una ultraderecha radical y una derecha cada vez más esquinada ocupada solo en volver al gobierno a cualquier precio.

Con estos ingredientes hemos podido atravesar una difícil pandemia mundial, apoyándonos en el dialogo social, con medidas pioneras como los ERTes o normativa en materia de Igualdad y conciliación corresponsable. También una Reforma Laboral que mejoró la contratación disminuyendo la temporalidad y fomentando la estabilidad laboral, fortaleciendo la negociación colectiva y la protección social.

Se han acordado aumentos salariales a través del V AENC de mayo de 2023, donde se recogía una recomendación de subida del 10% en tres años (4% en 2023, 3% en 2024 y 3% en 2025) más un punto adicional según la evolución del IPC.

Por su parte la CEOE se ha ido desmarcando del dialogo social, participando en algún caso pero siendo parte firmante en muy pocas ocasiones.



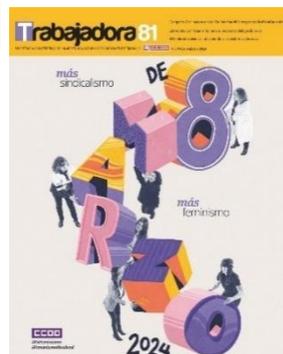
Las subidas del SMI también han sido motivo de disputa entre sindicatos y patronales. Este ha ido subiendo en los últimos 4 años en casi un 20%, situándose en 1184 € por 14 pagas (para contratos a tiempo completo)

Este aumento ha tenido un impacto positivo en muchas de nuestras plantillas, mejorando su situación económica y contribuyendo a la reducción de la desigualdad, al beneficiar en mayor medida a las mujeres y los jóvenes, ya que ocupan la mayoría de los puestos más precarios.

En cuanto a la reducción de jornada a 37,5 horas, se aprobó el anteproyecto de ley por parte del Gobierno y los Sindicatos, pero sin la firma de la patronal. Ahora le espera un largo proceso hasta su tramitación. Como respuesta al tacticismo de algunos partidos, CCOO y UGT están promoviendo distintas actuaciones, entre ellas una manifestación el pasado día 4 de marzo en Barcelona con la aportación de más de 5000 personas por parte de CCOO de los diferentes territorios. En esto cabría señalar, que ha sido un acto costoso, no solo económicamente sino de esfuerzo personal y la incidencia en los medios de comunicación ha sido mínima, por lo que sería para valorar próximas actuaciones, para conseguir un saldo más favorable a tanta inversión.

Empezamos el mandato con la definición de CCOO como un sindicato feminista en sus Estatutos, con una importante regulación en materia de Igualdad relativa al desarrollo de los planes de igualdad y a la igualdad retributiva. Una oportunidad de traer propuestas para acabar con las discriminaciones y brechas que aún hoy sufren las mujeres a través de lo que sabemos hacer: La Negociación Colectiva, tanto en empresas con RLPT como en empresas blancas, donde esta normativa nos daba cabida.

Han pasado cuatro años, con muchos lemas: El feminismo sindical transforma; por ti, por mí y por todas las compañeras; más sindicalismo, más feminismo; la Igualdad es un Plan que funciona o Vivas, libres y unidas en acción y reivindicación. Mucho trabajo en las secretarías de la Mujer, que han velado porque CCOO sindicato feminista y feminizado sea abanderado en la lucha por la igualdad.



Vamos!

Transformando el futuro

## 2. CONTEXTO ANDALUZ

Tras una legislatura gobernada por el PP pero con socios como Ciudadanos y Vox, iniciamos mandato con una mayoría absoluta del PP del Sr Moreno Bonilla que le permite gobernar en solitario sin necesidad de alianzas.

Durante estos años de mayoría, nos hemos enfrentado a la deficiencia de la gestión de la crisis económica, la falta de incumplimientos como el Pacto de Estado contra la Violencia de Género y a un enfrentamiento por el enfoque ideológico de reducción de impuestos, de recortes en el gasto público y una mayor privatización de servicios públicos.

En CCOO Andalucía, la actividad en este período ha sido constante. Se organizaron movilizaciones como la del 7 de octubre de 2022 con el lema “Porque es nuestro futuro. Recuperación Real, Empleos Justos”, en defensa del sistema de dependencia, “mareas blancas” por la deficiente gestión de la sanidad y las largas listas de espera.



Difíciles negociaciones como la que derivó en el “Pacto social y económico por el impulso de Andalucía”, donde se incluyeron medidas tan importantes y necesarias como: Bono carestía, Bono Familia, Plan Urgente de Empleo Juvenil o el Plan de Choque contra la Siniestralidad, entre otras.

En 2024 con la firma tripartita del “Acuerdo para el impulso de la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la CCAA de Andalucía”, se inició el proceso para articular una auténtica Ley de Participación Institucional que de acuerdo con el art. 26.2 del Estatuto de Autonomía promueva y garantice el derecho a la participación real de los actores sociales.

La ley de Participación Ciudadana en Andalucía, nos proporciona herramientas para influir activamente en la política pública, fortalecer nuestra voz en la toma de decisiones y defender los derechos de la clase trabajadora. Al mismo tiempo que nos permite participar en una gestión pública más abierta y transparente.

Fruto de los incumplimientos reiterados del Gobierno Andaluz a los pactos y los acuerdos realizados en junio de 2024 se realizó una movilización que consiguió reunir a más de 7000 delegadas y delegados en una demostración de fuerza para defender las condiciones de trabajo, los derechos en el sector público y los servicios públicos ante la mala gestión del Gobierno andaluz.



Ahora más que nunca con una derecha extremista y una extrema derecha se hace imprescindible defender lo público como única herramienta para acabar con las desigualdades: sanidad, educación, dependencia, vivienda, son las prioridades y para esto es necesario que se cumpla lo pactado.



Vamos!

Transformando  
el futuro

A nivel interno existe la preocupación por la bajada de la afiliación y ante el recorte en la representatividad del segundo sindicato en nuestra Comunidad. También destacar el amplio trabajo desarrollado por nuestros Servicios Jurídicos y en la Comisión Territorial al efecto, habiéndonos dotado de un nuevo Reglamento de funcionamiento con la participación y el consenso del conjunto de las estructuras. La puesta en marcha de la Comisión de Extensión Territorial donde esta Federación ha participado también ha sido muy importante y nos ha ocupado al conjunto de las organizaciones que formamos parte de CCOO-A así como la creación del proyecto confederal de Asesoramiento Sindical Mancomunado, que en este momento se está perfeccionando pero que está teniendo muy buena aceptación. Por último destacar el nacimiento de la nueva Fundación Memoria y Futuro del Trabajo de CCOO-A en 2023.



*Vamos!*

**Transformando  
el futuro**

### 3. CONTEXTO FEDERAL

Un lema para empezar “**Gobernando el cambio**” y 5 ejes en el plan de acción:

1. La extensión afiliativa y representativa desde una gestión optimizada.
2. El desarrollo sindical de empresas/sectores estratégicos y desarrollo de activo sindical/cuadros.
3. La acción sindical como herramienta de defensa del empleo, de desarrollo de marcos colectivos y de organización sindical.
4. Una visión global: sociopolítica, institucional, internacional y de proyección externa.
5. Gobierno del cambio: transición digital justa, regulación de las NRL, Sindicato 4.0

Un proyecto con prioridad en el crecimiento afiliativo y de representatividad, a través de la Acción Sindical y el Desarrollo Sectorial en empresas y sectores prioritarios.

Una mayor organización del trabajo federal a través de la elaboración de protocolos y reglamentos reguladores.

Siguiendo estos ejes y prioridades, la actividad en 2023 y 2024 ha sido muy intensa tanto a nivel organizativo como de acción sindical y áreas transversales:

**EES:** Tras la pandemia nos enfrentábamos en 2023 a casi 8500 actas sin renovar, muchas de ellas provenientes de años anteriores. Prioridad de las empresas diana así como de los sectores y subsectores estratégicos. Esto ha supuesto una actividad ingente en materia de renovación y de extensión sindical. En 2024 y gracias al período valle que nos causó la Covid se pudo incorporar con más intensidad la extensión en “empresas blancas”, además de intentar terminar de renovar todo lo vencido y poder aumentar la representatividad.

**AFILIACIÓN:** En la afiliación se produce una caída de la tendencia al alza a la que estábamos acostumbrados en los últimos años. Los problemas causados por la justificación de la cuota E y los errores informáticos que han sucedido, además de las subidas de cuota no han mejorado este descenso. Debemos reflexionar cuál es el problema estructural para que esto suceda más allá de lo coyuntural, cómo afiliamos y fidelizamos a las nuevas realidades laborales, a las generaciones más jóvenes, al mundo no organizado.

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** En esta área para poder atender todos los procesos negociadores que se abrían se ha desplegado un intenso trabajo. La necesidad de ajustar nuestros convenios a la nueva normativa: Reforma laboral, subidas del SMI, reducción de jornada, normativa en igualdad y en protección al colectivo LGTBI, entre otros temas, han provocado esta inmensa actividad. Por sectores:

- **Hostelería:** Habría que esperar hasta marzo del 2023 para tener publicado el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería VI ALEH. En subsectores como Restauración Colectiva con la firma de un preacuerdo a finales del 2024 o Restauración Moderna con convenio en vigor hasta finales del 2025.



Vamos!

Transformando  
el futuro

- **Comercio:** Con un AMAC decaído y una negociación muy atomizada provincialmente, con problemas para la legitimación de las patronales. En el sector de alimentación con convenios de empresa como el de Mercadona, Lidl o DIA. El Convenio ANGED para Grandes Almacenes y en negociación un convenio estatal de grandes empresas del textil que recogen a las principales cadenas como Inditex, Grupo Tendam, H&M o Primark, entre otras.
- **Servicios Técnicos:** En estos subsectores la NC ha conseguido cerrar en este período convenios como el de Contact Center, TICs o Mediación, actualmente en negociación otros grandes convenios como el de Seguros y Mutuas, Ingenierías o Servicios de Prevención. Dentro del sector de Seguros también intensa actividad a nivel de empresa.
- **Sector Financiero:** En este gran sector en este mandato no solo se han cerrado todos los convenios, sino que previamente fueron abiertos durante su vigencia para mejorar las condiciones salariales para ajustarla a la subida de inflación que suponía una pérdida adquisitiva de las plantillas. Para lograr el cierre de los convenios así como nuestras reivindicaciones los trabajadores y trabajadoras de este sector han respondido saliendo a la calle y se han movilizado con fuerza.

A nivel interno, el pasado mes de septiembre se celebró Consejo Federal Estatal con motivo del **10º Aniversario de la Federación de Servicios**, donde se hizo un repaso del trabajo realizado en estos 10 años.

De cara al IV Congreso de la Federación de Servicios, presentamos a debate una prolongación del Plan de Trabajo donde el desarrollo sectorial en sectores y subsectores estratégicos y en empresas diana es un eje primordial. Continuaremos abordando negociaciones tanto sectoriales como a nivel de empresa y daremos máxima prioridad a la mejora de la representatividad y a la subida afiliativa.



Vamos!

Transformando  
el futuro

## 4. FSAN

### 4.1. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

#### a. Elecciones Sindicales

A lo largo de estos cuatro años, desde 2021 hasta 2025, hemos atravesado un periodo de transformación en el ámbito electoral. La pandemia de Covid-19 trajo consigo desafíos sin precedentes que afectaron profundamente la dinámica de los procesos electorales, generando un parón que, a su vez, se tradujo en una acumulación de elecciones pendientes. Tuvimos que redoblar nuestros esfuerzos y plantear una estrategia para recuperar el tiempo perdido y adaptarnos a la nueva realidad.

El esfuerzo colectivo ha sido monumental, cada persona de nuestro equipo ha dedicado horas y recursos a la planificación y ejecución de procesos electorales, asegurando no solo la renovación de mandatos en aquellos casos donde contábamos con representación, sino también la implementación de estrategias en espacios que antes no ocupábamos.

Al analizar la representación en comparación con otros sindicatos, es claro que nuestra labor ha sido fundamental para mantener el liderazgo en las provincias y sectores estratégicos. La diversidad sindical ha crecido, aunque CCOO sigue siendo un referente.

Uno de los logros más significativos ha sido el crecimiento de los 1.288 nuevos representantes sindicales, alcanzando un total de 4.864 delegados y delegadas en la Federación de Servicios de CCOO en Andalucía a cierre de febrero 2025. Aunque hemos tenido retrocesos en ciertos sectores, como el financiero, la realidad es que hemos consolidado nuestras posiciones en otras áreas, especialmente en el comercio, donde hemos logrado mantener y, en algunos casos, aumentar nuestra representación.

La conclusión es clara: el trabajo realizado durante estos cuatro años en el ámbito electoral no solo ha sido un esfuerzo, sino que ha sido una verdadera conquista en términos de representación, CCOO-A y la Federación estatal se benefician de los resultados que hemos cosechado, y es momento de reconocer el impacto positivo de nuestra labor. Seguimos siendo el sindicato más representativo a nivel Confederal, Federal y Territorial.

#### Nuestra representación con respecto a otros sindicatos en las provincias

REPRESENTATIVIDAD ANDALUCÍA												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
12002	4864	40,53	3729	31,07	283	2,36	1298	10,81	416	3,47	1412	11,76



Vamos!

Transformando  
el futuro

REPRESENTATIVIDAD ALMERÍA												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
985	347	35,23	353	35,84	6	0,61	111	11,27	34	3,45	134	13,60

REPRESENTATIVIDAD CÁDIZ												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
1531	664	43,37	457	29,85	27	1,76	205	13,39	32	2,09	146	9,54

REPRESENTATIVIDAD CÓRDOBA												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
830	330	39,76	263	31,69	5	0,60	71	8,55	48	5,78	113	13,61

REPRESENTATIVIDAD GRANADA												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
1234	464	37,60	413	33,47	25	2,03	129	10,45	76	6,16	127	10,29

REPRESENTATIVIDAD HUELVA												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
591	227	38,41	212	35,87	7	1,18	73	12,35	12	2,03	60	10,15

REPRESENTATIVIDAD JAÉN												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
569	167	29,35	220	38,66	2	0,35	59	10,37	32	5,62	89	15,64

REPRESENTATIVIDAD MÁLAGA												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
3394	1632	48,08	952	28,05	112	3,30	335	9,87	91	2,68	272	8,01

REPRESENTATIVIDAD SEVILLA												
Total Delegadas/os	CCOO	% COO	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
2868	1033	36,02	859	29,95	99	3,45	315	10,98	91	3,17	471	16,42

La Federación de Servicios Andalucía lidera la representación sindical con un 40,53% de las delegadas y delegados, seguido por UGT con un 31,07% y Fetico con un 10,81%. Esta diferencia resalta la fortaleza de nuestro sindicato, aunque también indica un entorno competitivo donde otros sindicatos están ganando terreno.


**Vamos!**
**Transformando  
el futuro**

Al analizar la representación por provincias, observamos que Málaga destaca con la mayor representación, alcanzando un 48,08%, lo que refuerza nuestra posición en la provincia más poblada de Andalucía. Por otro lado, Almería se caracteriza por una intensa competencia entre CCOO y UGT por los porcentajes de representación similares. En cambio Jaén es la única provincia donde la UGT nos gana en representación.

Es importante resaltar que Fetico tiene una presencia significativa en Cádiz y Huelva, con un 13,39% y un 12,35% respectivamente. Por su parte, aunque la representación de CSI-CSIF es menor, con un 6,16% en Granada y un 5,78% en Córdoba, no debemos subestimar su crecimiento sindical. En la provincia de Sevilla, se destaca que la representación de “Resto”, excluyendo a CCOO y UGT, la suma de los demás sindicatos alcanza el 34,03%, lo que indica que es la provincia donde menos representación tenemos los sindicatos de clase.

**Representación en los sectores con respecto a otros sindicatos y evolución (2021-2025)**

En los últimos cuatro años, hemos logrado avances significativos en la extensión en diversos sectores, involucrando a personas del mismo sector, subsector o empresa a realizar las visitas a los centros y la búsqueda de candidaturas, todo ello coordinado con el provincial correspondiente, así se sienten más reconocidas y valoradas cuando son visitadas por alguien que comprende su entorno.

REPRESENTATIVIDAD COMERCIO															
Provincia	Total Delegad	CCOO	% CCOO	Evolución N° Delegad (2021-2025)	Evolución Represent (2021 - 2025)	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
Almería	343	70	20,41	21	1,49	131	38,19	0	0,00	111	32,36	2	0,58	29	8,45
Cádiz	584	191	32,71	46	5,04	162	27,74	0	0,00	181	30,99	3	0,51	47	8,05
Córdoba	363	147	40,50	135	0,95	119	32,78	0	0,00	59	16,25	4	1,10	34	9,37
Granada	529	200	37,81	68	3,96	165	31,19	0	0,00	112	21,17	13	2,46	39	7,37
Huelva	199	47	23,62	17	1,88	56	28,14	0	0,00	71	35,68	0	0,00	25	12,56
Jaén	254	66	25,98	23	1,96	115	45,28	0	0,00	58	22,83	6	2,36	9	3,54
Málaga	1066	429	40,24	97	-2,71	228	21,39	2	0,19	267	25,05	16	1,50	124	11,63
Sevilla	1050	316	30,10	157	7,02	305	29,05	23	2,19	245	23,33	29	2,76	132	12,57

En el sector comercio, hemos observado un crecimiento en el porcentaje de representación en todas las provincias andaluzas, con la excepción de Málaga, donde se ha registrado un ligero decrecimiento del 2,71%. A nivel regional, hemos experimentado un incremento del 8,64% en la representación, gracias al crecimiento en varios subsectores clave como:

Comercio Alimentación: Las cadenas que han mostrado un notable aumento en representación incluyen Mercadona, Familycash, Lidl y Día Retail. Sin embargo, es fundamental intensificar nuestros esfuerzos en empresas como Grupo Hnos. Martín (Supermercados MAS), Supercor y Deza, que aún presentan oportunidades de mejora en nuestra representación.

Comercio Textil: En este subsector, las empresas del grupo Inditex han tenido un crecimiento significativo, al igual que otras marcas como Pepco, Primark y Stradivarius, así como la incorporación de Álvaro Moreno. No obstante, es necesario focalizar nuestros esfuerzos en



Vamos!

Transformando el futuro

empresas como C&A, Kiabi, Tedam y Decathlon, donde nuestra representación podría ser fortalecida.

Grandes Almacenes: El Corte Inglés y Carrefour han liderado el crecimiento en este ámbito. Aún así, debemos trabajar en la ampliación de nuestra representación en otros importantes actores del sector, tales como Leroy Merlin, Ikea y MediaMarkt.

REPRESENTATIVIDAD HOSTELERÍA															
Provincia	Total Delegad	CCOO	% CCOO	Evolución Nº Delegad (2021-2025)	Evolución Represent (2021 - 2025)	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
Almería	396	147	37,12	20	-16,24	169	42,68	0	0,00	0	0,00	7	1,77	73	18,43
Cádiz	625	329	52,64	89	-6,47	207	33,12	8	1,28	23	3,68	19	3,04	39	6,24
Córdoba	161	74	45,96	5	-8,37	64	39,75	0	0,00	10	6,21	9	5,59	4	2,48
Granada	286	110	38,46	44	1,17	123	43,01	10	3,50	6	2,10	19	6,64	18	6,29
Huelva	278	122	43,88	19	-6,86	130	46,76	1	0,36	2	0,72	7	2,52	16	5,76
Jaén	105	45	42,86	8	-0,67	48	45,71	0	0,00	1	0,95	4	3,81	7	6,67
Málaga	1454	859	59,08	283	-0,80	472	32,46	14	0,96	36	2,48	39	2,68	34	2,34
Sevilla	510	225	44,12	3	-18,42	187	36,67	2	0,39	61	11,96	5	0,98	30	5,88

El sector de la hostelería ha experimentado cambios significativos en su representación sindical en las diferentes provincias. A pesar de que la evolución neta en la representación ha sido positiva en todas las provincias, percibimos una disminución en el porcentaje de representación sindical para la mayoría, excepto en Granada, donde se ha mantenido estable. Por subsectores:

Hotelería: Se ha observado un crecimiento en la representación de cadenas como Vincci y Meliá. Se requiere seguir trabajando con otras cadenas como Hoteles Playa y Barceló para mejorar la representatividad.

Colectividades: Se han licitado nuevos concursos públicos, lo que está permitiendo la reestructuración del mapa de representación en las diferentes empresas del sector.

Restauración Moderna: Burger King ha visto una disminución en su representación, por lo que tenemos que seguir trabajando en está empresas y en otras como Dominós Pizza, Mc Donald, etc.

REPRESENTATIVIDAD S. FINANCIERO															
Provincia	Total Delegad	CCOO	% CCOO	Evolución Nº Delegad (2021-2025)	Evolución Represent (2021 - 2025)	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
Almería	73	35	47,95	-21	-2,05	9	12,33	1	1,37	0	0,00	0	0,00	28	38,36
Cádiz	80	31	38,75	-9	-5,21	14	17,50	3	3,75	0	0,00	0	0,00	32	40,00
Córdoba	109	37	33,94	0	-3,06	11	10,09	3	2,75	1	0,92	0	0,00	57	52,29
Granada	91	36	39,56	-14	-5,08	10	10,99	2	2,20	1	1,10	0	0,00	42	46,15
Huelva	47	21	44,68	-5	-3,47	8	17,02	4	8,51	0	0,00	0	0,00	14	29,79
Jaén	74	16	21,62	-9	-7,12	8	10,81	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	67,57
Málaga	180	78	43,33	-17	-5,89	34	18,89	2	1,11	0	0,00	0	0,00	66	36,67
Sevilla	184	69	37,50	-22	-9,90	31	16,85	2	1,09	0	0,00	1	0,54	81	44,02

En el sector financiero, se ha observado una notable disminución tanto en el número neto de delegados, por la reducción de plantilla en el sector, como en el porcentaje de representación de


**Vamos!**
**Transformando  
el futuro**

CCOO. La llegada de sindicatos amarillos, que han adoptado estrategias similares a las de los sindicatos más establecidos, ha impactado negativamente en la representación de estos últimos.

La necesidad de estrategias renovadas, es fundamental para evaluar y ajustar las estrategias para recuperar la confianza de los trabajadores y mejorar nuestra representación en el sector.

REPRESENTATIVIDAD S. TÉCNICOS															
Provincia	Total Delegad	CCOO	% CCOO	Evolución Nº Delegad (2021-2025)	Evolución Represent (2021 - 2025)	UGT	% UGT	CGT	% CGT	FETICO	% FETICO	CSI CSIF	% CSI CSIF	RESTO	% RESTO
Almería	171	94	54,97	12	-5,77	43	25,15	5	2,92	0	0,00	25	14,62	4	2,34
Cádiz	238	110	46,22	46	5,71	74	31,09	15	6,30	1	0,42	10	4,20	28	11,76
Córdoba	189	70	37,04	24	-0,66	63	33,33	2	1,06	1	0,53	35	18,52	18	9,52
Granada	318	118	37,11	40	-3,52	110	34,59	13	4,09	10	3,14	43	13,52	24	7,55
Huelva	67	37	55,22	15	13,71	18	26,87	2	2,99	0	0,00	5	7,46	5	7,46
Jaén	132	40	30,30	12	-0,47	45	34,09	2	1,52	0	0,00	22	16,67	23	17,42
Málaga	663	255	38,46	57	-15,34	210	31,67	94	14,18	28	4,22	36	5,43	40	6,03
Sevilla	1080	412	38,15	144	-3,99	331	30,65	72	6,67	8	0,74	56	5,19	201	18,61

El análisis de los datos de los subsectores de servicios técnicos entre 2021 y 2025 muestra variaciones significativas en la representación y el crecimiento de los diferentes sectores. En el subsector de Servicios Informáticos y Consultorías y en Contact Center, ambos experimentaron un aumento en el número de plantilla de la empresas, sin embargo, este aumento no se ha visto proporcional al aumento de representación de CCOO, lo que indica que, a pesar del crecimiento del número de trabajadores, la representación sindical se ha visto afectada por un aumento proporcional de otros sindicatos.

En contraste, el subsector de Cías. Seguros / Mutuas Previsión tuvo un crecimiento notable en la representación de CCOO, aumentando su porcentaje de representación, lo que indica que, a pesar de que el número de electores también creció, la organización ha logrado mantener su influencia y apoyo entre estos trabajadores/as.

### Representación por tramo de edad y sexo

La mayoría de los delegados se encuentra en el rango de edad de 36 a 70 años, representando el 86,5% del total. Por otro lado, solo un 12,86% de los delegados son jóvenes, es decir, tienen entre 0 y 35 años. Esta situación revela una notable falta de representación juvenil en comparación con la de los adultos. Es fundamental que redoblemos nuestros esfuerzos para atraer a un mayor número de jóvenes, ya que su inclusión es clave para asegurar la renovación y el futuro de nuestras candidaturas.



**Vamos!**

**Transformando  
el futuro**

REPRESENTACIÓN POR TRAMO DE EDAD AÑO 2025							
PROVINCIAS	Delegad años 0-35	%Deleg años 0-35	Delegad años 36-70	%Deleg años 36-70	Delegad sin edad	%Deleg sin edad	Delegad Total
ALMERIA	66	18,84	275	79,42	6	1,74	347
CADIZ	63	9,49	594	89,46	7	1,05	664
CORDOBA	36	10,94	292	88,75	2	0,3	330
GRANADA	77	16,7	387	83,3	0	0	464
HUELVA	23	10,13	198	87,22	6	2,64	227
JAEN	22	13,17	145	86,83	0	0	167
MALAGA	203	12,59	1423	87,05	6	0,36	1632
SEVILLA	134	12,9	894	86,61	5	0,48	1033
<b>TOTAL</b>	<b>624</b>	<b>12,86</b>	<b>4208</b>	<b>86,5</b>	<b>32</b>	<b>0,63</b>	<b>4864</b>

Al desglosar los datos por tramo de edad y género, se observa que el número de mujeres menores de 35 años es inferior al de los hombres, al contrario ocurre con el tramo de edad de 36 a 70 años, la situación se invierte: el número de mujeres es superior al de hombres.

A pesar de estas diferencias en los grupos de edad en términos totales, las mujeres representan el 53,43% de la representación de la FSAN, con un aumento en estos cuatro últimos años del 2,09% (ver datos del año 2021 en anexo). Esto indica que, aunque hay fluctuaciones en la representación según la edad, las mujeres en conjunto tienen una representación mayoritaria en la federación. Este dato resalta el impacto y la creciente participación de las mujeres en la organización.

REPRESENTACIÓN MUJERES POR TRAMO DE EDAD AÑO 2025							
PROVINCIAS	Delegad años 0-35	%Deleg años 0-35	Delegad años 36-70	%Deleg años 36-70	Delegad sin edad	%Deleg sin edad	Delegad Total
ALMERIA	31	16,67	151	80,65	5	2,69	187
CADIZ	42	10,99	338	88,48	2	0,52	382
CORDOBA	23	12,99	154	86,44	1	0,56	178
GRANADA	29	12,13	209	87,87	0	0	238
HUELVA	13	9,77	117	87,97	3	2,26	133
JAEN	7	8,05	80	91,95	0	0	87
MALAGA	107	12,95	707	86,8	2	0,24	816
SEVILLA	74	12,82	501	86,66	3	0,52	578
<b>ANDALUCIA</b>	<b>326</b>	<b>12,5</b>	<b>2265</b>	<b>86,88</b>	<b>16</b>	<b>0,61</b>	<b>2599</b>

REPRESENTACIÓN HOMBRES POR TRAMO DE EDAD AÑO 2025							
PROVINCIAS	Delegad años 0-35	%Deleg años 0-35	Delegad años 36-70	%Deleg años 36-70	Delegad sin edad	%Deleg sin edad	Delegad Total
ALMERIA	34	21,38	125	77,99	1	0,63	160
CADIZ	21	7,45	256	90,78	5	1,77	282
CORDOBA	13	8,55	139	91,45	0	0	152
GRANADA	48	21,49	176	78,51	0	0	226
HUELVA	10	10,64	81	86,17	3	3,19	94
JAEN	15	18,75	65	81,25	0	0	80
MALAGA	101	12,23	711	87,29	4	0,48	816
SEVILLA	59	13	394	86,56	2	0,44	455
<b>ANDALUCIA</b>	<b>302</b>	<b>13,27</b>	<b>1958</b>	<b>86,07</b>	<b>15</b>	<b>0,66</b>	<b>2265</b>


**Vamos!**
**Transformando  
el futuro**

**Procesos electorales realizados en el periodo 2021-2025 y representantes elegidos**

En el año 2024 una vez concluidos los periodos de concentración electoral, ha sido fundamental continuar avanzando en la mejora de nuestra planificación, habiéndonos centrado en una planificación a medio plazo en:

- Vencimientos no renovados en años anteriores, realizando un análisis de las causas de su falta de renovación y asegurando la ejecución de su renovación en aquellos casos donde había representación de CCOO.
- Planificación y ejecución de los vencimientos que se han producido en el año 2024.
- La implementación en espacios que no ocupábamos y consolidarnos en espacios organizados, priorizando en función del tamaño de la circunscripción, la pertenencia a subsectores estratégicos, la existencia de afiliación y, cuando ha sido posible, vinculando esto a la estrategia de extensión mediante planes de Igualdad.
- Evaluación estrategias de extensión electoral de otros sindicatos, especialmente en sectores donde la competencia es fuerte.

<b>RESULTADOS DE REPRESENTACIÓN EN ACTAS REALIZADAS</b>			
<b>desde 28/02/2021 hasta 28/02/2022</b>			
<b>Realizadas 620 Actas</b>	<b>CCOO</b>	<b>UGT</b>	<b>OTROS</b>
Representantes en actas realizadas	816	730	452
Representates elegidos en actas renovadas	526	444	258
Diferencia repres en actas renovadas + blancas	290	286	194
<b>desde 28/02/2022 hasta 28/02/2023</b>			
<b>Realizadas 915 Actas</b>	<b>CCOO</b>	<b>UGT</b>	<b>OTROS</b>
Representantes en actas realizadas	1413	1009	1400
Representates elegidos en actas renovadas	1055	682	1100
Diferencia repres en actas renovadas + blancas	358	327	300
<b>desde 28/02/2023 hasta 29/02/2024</b>			
<b>Realizadas 1104 Actas</b>	<b>CCOO</b>	<b>UGT</b>	<b>OTROS</b>
Representantes en actas realizadas	1714	1243	955
Representates elegidos en actas renovadas	1126	733	438
Diferencia repres en actas renovadas + blancas	588	510	517
<b>desde 29/02/2024 hasta 28/02/2025</b>			
<b>Realizadas 702 Actas</b>	<b>CCOO</b>	<b>UGT</b>	<b>OTROS</b>
Representantes en actas realizadas	952	779	635
Representates elegidos en actas renovadas	489	345	224
Diferencia repres en actas renovadas + blancas	463	434	411

En relación con el cuadro presentado, es relevante destacar que la diferencia en la representación con blancas se refiere a la variación en las actas renovadas, sumando las empresas blancas que se



Vamos!

Transformando el futuro

han llevado a cabo. Como se observa en la tabla anterior, la concentración de procesos electorales se produjo en los años 2022 y 2023, con un total de 915 y 1104 actas realizadas, respectivamente. En estas actas se eligieron 1413 y 1714 representantes sindicales. De estos, 1055 y 1126 eran representantes de las actas anteriores. Así, al considerar la diferencia entre las actas renovadas y las blancas, se obtienen un total de 358 y 588 representantes sindicales nuevos para ambos años.

## **b. Afiliación**

---

La afiliación en la Federación de Servicios de Andalucía se ha ido manteniendo, en gran medida al aumento de la afiliación femenina que no ha dejado de crecer, pese a la caída sufrida de manera general en nuestra Federación y en el total del conjunto de las Comisiones Obreras.

Durante el año pasado, hemos sentido que estamos atravesando una auténtica carrera de obstáculos. La gestión con lo que respecta a la justificación de la cuota E ha sido un sobreesfuerzo, nos hemos enfrentado la pérdida de permisos esenciales para el acceso a listados, lo que ha complicado el estudio y mantenimiento de nuestra base de datos. Además, hemos tenido que lidiar con errores administrativos que han afectado a nuestros afiliados en la justificación del tipo de cuota. Sin embargo, a pesar de estas dificultades, hemos trabajado de manera proactiva, preseleccionando a las personas afectadas en las secciones sindicales, provincias y sectores más afectados.

También nos enfrentamos un desafío en cuanto a las altas, la cantidad de nuevas afiliaciones no es suficiente, y será un aspecto que debemos abordar en el próximo mandato. Necesitamos buscar herramientas y estrategias que nos permitan establecer políticas proactivas, de manera que podamos mostrarnos como una organización de puertas abiertas, con la iniciativa y la capacidad de salir a la calle, recorrer empresas y centros de trabajo, y estar presentes donde se nos necesita.

El aumento afiliativo es una prioridad federal y confederal y como tal la hemos incluido en nuestro plan de acción. Se han creado grupos de trabajo para desarrollar el “Plan de Estrategia Afiliativa Federal”, el cual hemos replicado en Andalucía. A nivel confederal también se está trabajando de manera similar, buscando puntos de encuentro para abordar este problema de la bajada de afiliación a través de buenas prácticas y lluvias de ideas de cómo llegar a la gente joven, como mejorar la afiliación de nuestra representación o como retener a las personas que quieren darse de baja.

Aprovechando el desarrollo sectorial en sectores/subsectores y empresas diana se han buscado a personas que coordinen el trabajo en afiliación en su ámbito. Se han realizado talleres de afiliación a empresas como Carrefour, Meliá, Grupo Vincci Hoteles o Servicios de Prevención Quirón a nivel andaluz.

Se ha ido enviando información periódica sobre los datos de afiliación a provincias, sectores y secciones sindicales para que estén al tanto y participen en la recuperación de bajas.

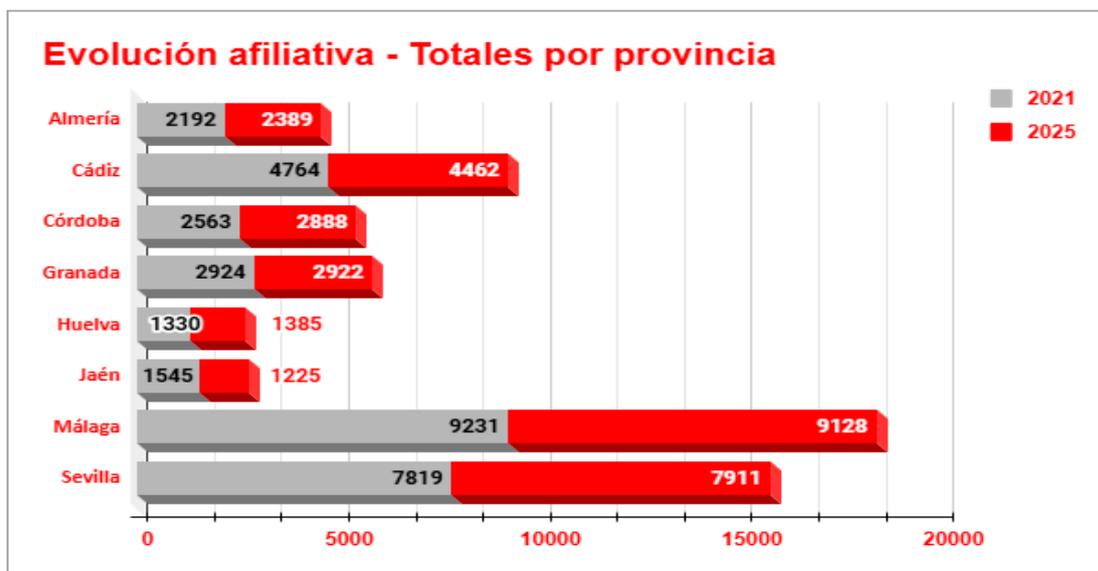


**Evolución afiliativa 2021-2025 por sexo**

2022		2023		2024		2025	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
18281	56,90%	13847	43,10%	18848	58,72%	13447	41,89%
19517	59,42%	13327	40,58%	19313	59,83%	12967	40,17%
<b>32128</b>		<b>32099</b>		<b>32844</b>		<b>32280</b>	

En estos datos se refleja lo indicado anteriormente y podemos comprobar como la afiliación femenina va en aumento pese a todos los problemas ya comentados. CCOO y sobre todo la Federación de Servicios es un sindicato feminizado y eso se refleja tanto en la afiliación como en la representación.

**Evolución afiliativa por provincias y sectores año 2021 – 2025**



Los datos provincializados reflejan que de manera general se han mantenido los números.

**Evolución afiliativa por sectores año 2021 – 2025**

El sector de comercio y de Servicios Técnicos son los que más crecen debido al desarrollo electoral y organizativo que se está llevando a cabo, sobre todo en empresas como Inditex, ECI, Carrefour o LIDL. En TICs e Ingenierías a través de la negociación de planes de igualdad también se está logrando entrar en empresas sin representación, mejorando el nivel afiliativo.

Por el contrario, en el Sector Financiero la afiliación cae debido sobre todo a la pérdida de empleo por los numerosos EREs y cierres de oficina y sobre el aumento de los sindicatos corporativos y su mejora de la representatividad.



En la Hostelería se mantiene la afiliación básicamente por la representación en Hotelería y Hospedaje en ciertas provincias como Málaga o Cádiz que mantienen afiliaciones muy amplias.

<b>COMPARATIVA AFILIACIÓN SERVICIOS ANDALUCÍA (FEBRERO 2021 A FEBRERO 2025)</b>					
<b>SECTOR</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Autonomos</b>	71	83	92	92	90
<b>Comercio</b>	7088	7654	8163	8631	8413
<b>Hostelería, turismo y juego</b>	7990	7695	7753	8067	7974
<b>Parados</b>	2407	2274	2197	2088	1934
<b>Prejubilados</b>	36	29	25	27	32
<b>Reservada</b>	156	168	203	225	196
<b>Sector Financiero</b>	9527	8946	8337	7838	7608
<b>Servicios Técnicos</b>	4124	4237	4488	4738	4744
<b>Sin información</b>	951	1018	997	1093	1238
<b>Varios sin Clasificar</b>	18	24	40	45	51
<b>SUBTOTALES</b>	<b>32.368</b>	<b>32.128</b>	<b>32.295</b>	<b>32.844</b>	<b>32.280</b>

Todo el detalle de la evolución afiliativa por provincias y sectores de manera pormenorizada en el período comprendido entre 2021 – 2025 se puede consultar en el **Anexo I -Datos de representatividad y afiliación por sectores y provincias-** de este informe.

#### Evolución afiliativa de las 15 empresas de más afiliación

<b>EMPRESA</b>	<b>feb-21</b>	<b>feb-22</b>	<b>feb-23</b>	<b>feb-24</b>	<b>feb-25</b>
CAIXABANK	2722	3338	3126	2950	2872
LIDL SUPERMERCADOS	921	1080	1325	1453	1197
CENTROS COMERCIALES CARREFOUR	912	913	934	959	952
CAJAMAR CAJA RURAL	927	921	928	899	908
BANCO SANTANDER	1439	1115	1033	949	898
BANCO BILBAO VIZCAYA	1191	1028	936	885	845
UNICAJA BANCO	1144	1163	1033	896	842
EL CORTE INGLES	199	444	663	684	697
MERCADONA	619	712	745	619	503
ZARA ESPAÑA	297	294	296	360	395
SERUNION	335	305	279	290	279
CAJASUR BANCO	276	275	261	266	268
SUPERSOL SPAIN	247	263	237	244	252
MELIA	303	272	293	305	215
ARAMARK	291	279	289	254	205


**Vamos!**
**Transformando  
el futuro**

En estos datos podemos comprobar cómo el desarrollo organizativo que se está llevando a cabo en empresas como ECI o INDITEX, están consiguiendo que la afiliación suba de 199 a 697 por ejemplo en ECI con una subida del 250% en 4 años. Las elecciones en esta empresa fueron en 2022 que es cuando aparece la mayor subida. En Zara también detectamos la subida. LIDL se convierte en la segunda empresa con más afiliación en Andalucía, acompañada de muy buenos resultados electorales y de una labor en materia de afiliación basada en el convencimiento de todo su activo sindical.

### Conclusión

Llevamos cuatro años hablando de Afiliación, dando cursos, haciendo talleres, nombrando responsables a nivel sectorial, provincial y de empresa diana, creando grupo de debate para propuestas e ideas y gracias a esto hemos podido mantener una afiliación con una tendencia a la baja, pero no es suficiente hay que continuar y es una prioridad conseguir aumentar las altas y frenar las bajas para tener un saldo positivo que nos permita tener autonomía y solvencia para el trabajo sindical

### COMISIONES DE EXTENSIÓN

En estos últimos tres años se ha ido poniendo en marcha en Andalucía 8 Comisiones de Extensión Provinciales coordinadas por las Uniones Provinciales, de las que forman parte nuestros Sindicatos Provinciales y 1 Comisión de Extensión Regional coordinadas por CCOO-A, de las que forman parte la Federación de Servicios Andalucía.

#### Equipo de extensión mancomunado en elecciones sindicales

Después de poner a disposición de las comisiones de extensión electoral una importante cantidad de recursos humanos y económicos, los resultados no han sido los deseados, hemos hecho una evaluación autocrítica sobre el desarrollo de su trabajo, es necesario una mayor planificación de forma compartida entre las Federaciones, Sindicatos Provinciales y Uniones Provinciales, de acuerdo con los objetivos y prioridades marcados por las federaciones en su plan de acción.

En este sentido, hemos ido avanzando en planificar, distribuir y concretar la ejecución del trabajo de una manera proactiva y coordinada, tanto con las diferentes estructuras que componen la FSAN como en permanente contacto y coordinación con nuestra Federación Estatal y las Comisiones de Extensión previstas en CCOO-A.

En cuanto a la planificación del trabajo de las comisiones de extensión sindical se presentan al menos trimestralmente sus planes de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Empresas de hasta 49 cuyas actas están caducadas y no han sido renovadas.
- Preavisos sin representación de CCOO, siempre que el sindicato provincial de referencia justifique que no puede atender el mismo.
- Empresas blancas de acuerdo con los criterios acordados con cada uno de los Sindicatos provinciales.



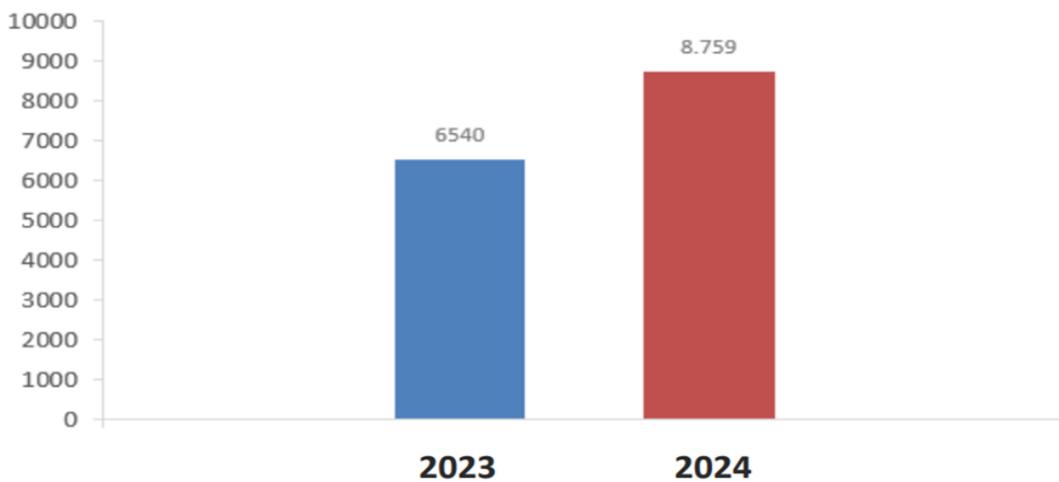
Vamos!

Transformando  
el futuro

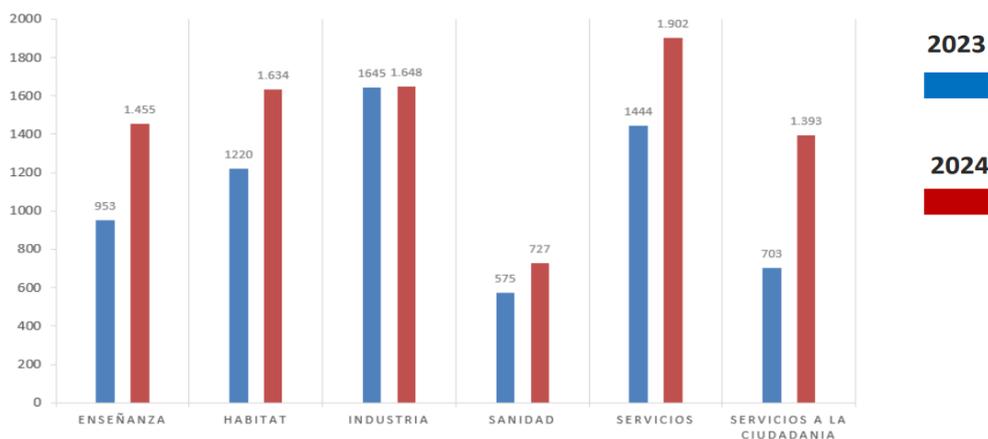
- Empresas caducadas y no renovadas en las que CCOO no tiene representación se pueden visitar, coordinado con cada Sindicato Provincial.

**Asesoramiento Sindical Mancomunado nº de consultas en el año 2023 y 2024**

En el primer trimestre del 2023 empezó a tener los servicios de asesoramiento mancomunado en todas las provincias. El número de consultas realizadas en el año 2023 y 2024 es el siguiente:



**La distribución de las consultas ASM entre las federaciones tiene la siguiente distribución**



**SERVICIOS JURÍDICOS**

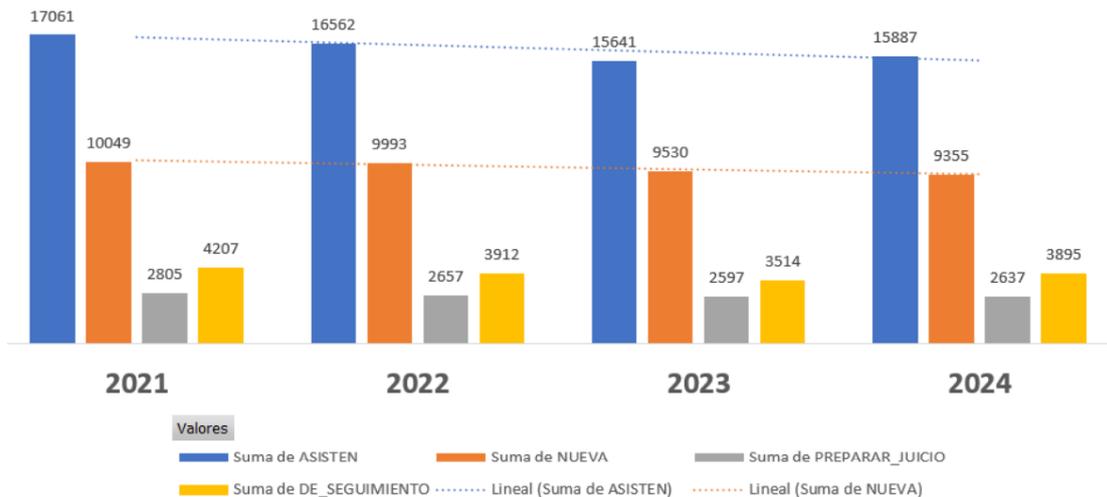
Aquí se reflejarán los gráficos de los indicadores de consultas y de facturación, con el objetivo de mostrar cuál es el estado y la evolución tras cuatro años. Los datos mostrados comprenden el conjunto de todas las asesorías de todo el territorio, es decir, Andalucía como autonomía.



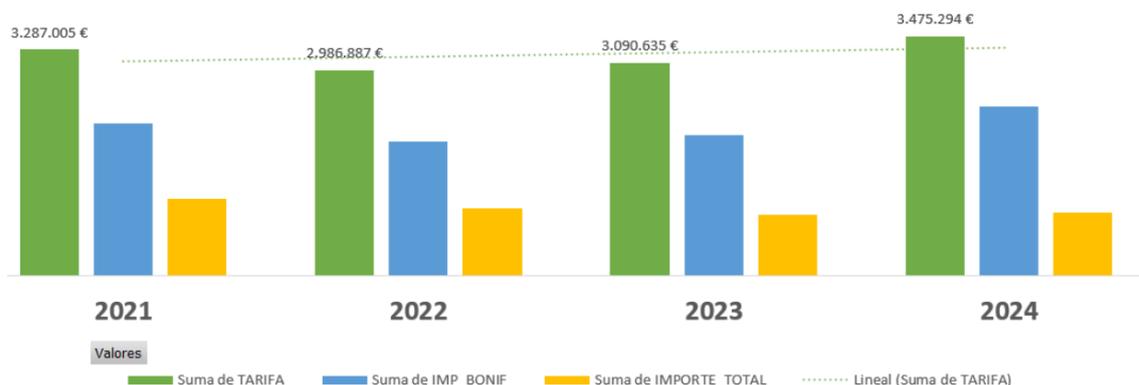
Vamos!

Transformando el futuro

- ▶ Las **consultas** han bajado en un **3 y 6 %** en 2022 y 23 y subido un **2 %** en 2024 respecto a años anteriores.
- ▶ Las **consultas nuevas** han bajado en un **1, 5 y 2 %** en 2022, 23 y 24 respecto a años anteriores



- ▶ La **facturación** también termina al alza (**6%**), tras una bajada del **9%** en 2022, ha subido un **3%** en 2023 y un **12%** en 2024 respecto a años anteriores



El déficit de los servicios jurídicos de Andalucía aunque no es preocupante, tenemos que poner medios para reducirlo, la vía de los gastos es difícil de reducir, por lo que tendremos que ver la vía de los ingresos cómo mejorarla.

Se ha creado un departamento de quejas, reclamaciones y siniestros, hay que enviar un correo a quejasyreclamaciones@and.coo.es y se dividirán en: quejas, reclamación (queja por escrito), incidencias, siniestro (repercusión económica), sugerencia y felicitaciones, siempre con copia a la Federación.



Vamos!

Transformando el futuro

### c. Finanzas

---

En el ámbito de las finanzas, siendo destinatarios por acuerdo confederal de una parte de la cuota hemos avanzado en el modelo de gestión financiera integrada del que se ha dotado el conjunto de nuestra Federación a nivel Estatal y que viene a asegurar la liquidez necesaria a la hora de afrontar nuestros gastos de actividad sindical, tanto los ordinarios como los extraordinarios que consideremos necesarios para lograr nuestros objetivos.

Para lograrlo, hemos implementado de manera más sistemática a como se venía haciendo en años anteriores planes de trabajo con un presupuesto asociados tanto a nivel sectorial en las Secciones Sindicales, como con los sindicatos provinciales y las secretarías y áreas de la FSAN. A lo largo de estos cuatro años hemos ido mejorando y agilizando la realización de dichos planes, si bien es algo que tenemos que seguir perfeccionando en el próximo mandato.

Hemos buscado en todo momento la sostenibilidad de nuestras finanzas, tanto en la propia Ejecutiva de la FSAN como con los 8 Sindicatos Provinciales.

En estos cuatro años hemos presupuestado nuestros gastos de actividad primando el sindicalismo de proximidad y el desarrollo organizativo. Las contrataciones que se han hecho o que se han renovado han sido destinadas a este fin. Y hemos buscado el consenso de todas las estructuras.

Los gastos comunes difícilmente los podemos controlar, si bien en muchos edificios se está invirtiendo en eficiencia energética y adecuación de locales, por lo que a medio plazo puede resultar un cierto ahorro.

Los gastos de personal propio se han desviado desde el año 2022 por las subidas previstas en el CC para el Personal Laboral de la Federación, derivadas de la inflación desbocada durante dos años consecutivos. Han sido soportadas por el conjunto del CIF. El CC actual prevé igualmente mantener el poder adquisitivo durante la vigencia del mismo. A esto se suma la recuperación salarial y actualización de las nuevas tablas del personal asociativo que se pondrán en marcha según está previsto a partir del 1 de junio. En este apartado estamos buscando soluciones pactadas con todas las partes para reducir gastos. En el pendiente nos apuntamos qué modelo laboral y asociativo necesitamos para el presente y el futuro en nuestra Federación.

Nos apuntamos igualmente un seguimiento presupuestario más riguroso para el próximo mandato, para optimizar partidas, cubrir huecos y detectar necesidades a presente y a futuro.

Por dar un dato actual el total del gasto presupuestado en el año 2025, se mantiene similar al del año anterior, a excepción del presupuesto extraordinario asignado a los ocho congresos que hemos realizado en las provincias y el actual Congreso FSAN.



## 4.2. ACCIÓN SINDICAL

Desde el último Congreso, hemos tenido una intensa actividad desde el equipo de la FSN y los equipos de los SP.

### 4.2.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### a. Sectorial Provincial

El presunto coste de la reducción de jornada ha estado presente en todos los últimos procesos de negociación. Las patronales imputan desde ya el 6,7%, por término medio, que es a su juicio lo que implica dicha reducción. Unido a esto, otro “mantra” de las patronales está en controlar los niveles de absentismo a través, sobre todo, de retocar a la baja los complementos de IT. Sin embargo y a pesar de estas dificultades, se han cerrado varios e importantes convenios, cuyas negociaciones, venían estando muy estancadas y así la situación de la NC en Servicios Andalucía queda como sigue a fecha de cierre del presente balance:

RESUMEN	CONVENIOS	%
TOTAL CONVENIOS SECTORIALES	37	100
VIGOR	14	37,84
EN NEGOCIACIÓN	16	43,24
BLOQUEADOS	7	18,92

El resultado global de la marcha de nuestra negociación colectiva provincial, lo podemos ver en las siguientes tablas items:

PROVINCIA	CONVENIO	ESTADO
ALMERIA	DEPENDENCIA MERCANTIL	EN NEGOCIACIÓN
	TEXTIL	EN NEGOCIACIÓN
	OFICINAS Y DESPACHOS	VIGOR
	HOSTELERIA	EN NEGOCIACIÓN
CADIZ	COMERCIO MAYOR FRUTAS	BLOQUEADO
	CONSTRUCCIÓN	BLOQUEADO
	PIEL Y CALZADO	BLOQUEADO
	METAL	BLOQUEADO
	MUEBLES	BLOQUEADO
	MAYORISTA ALIMENTACIÓN	VIGOR
	TEXTIL	VIGOR
	MINORISTA ALIMENTACIÓN	EN NEGOCIACIÓN
CORDOBA	COMERCIO	EN NEGOCIACIÓN
	HOSTELERIA	VIGOR
	OFICINAS Y DESPACHOS	VIGOR
GRANADA	COMERCIO	VIGOR
	HOSTELERIA	VIGOR
	OFICINAS Y DESPACHOS	EN NEGOCIACIÓN
HUELVA	COMERCIO UNICO	EN NEGOCIACIÓN
	ALIMENTACIÓN	EN NEGOCIACIÓN
	HOSTELERIA	VIGOR
	OFICINAS Y DESPACHOS	VIGOR
JAEN	COMERCIO GENERAL	EN NEGOCIACIÓN
	COMERCIO METAL	EN NEGOCIACIÓN
	HOSTELERIA	VIGOR
MALAGA	OFICINAS Y DESPACHOS	EN NEGOCIACIÓN
	COMERCIO	VIGOR
	HOSTELERIA	VIGOR
SEVILLA	COMERCIO GENERAL	EN NEGOCIACIÓN
	HOSTELERIA	EN NEGOCIACIÓN
	ALIMENTACIÓN	EN NEGOCIACIÓN
	HIERROS Y MATERIAL NO FERREO	VIGOR
	MAQUINARIA INDUSTRIAL	EN NEGOCIACIÓN
	OPTICAS	BLOQUEADO
ABONOS	BLOQUEADO	



La situación más preocupante sigue siendo las de los Convenios de Comercio de Cádiz y el de Sevilla.

En los primeros, la patronal se niega a abordar cualquier procesos de reducción de la atomización y, en el segundo, tras haberse constituido la mesa negociadora, la patronal vuelve a reconocer que no tiene legitimidad para abordar su renegociación y propone recortar el ámbito funcional a empresas de menos de 250 personas trabajadoras, cuestión en la que no podemos coincidir en absoluto. Estamos prospectando otras posibilidades que no impliquen la participación de la patronal provincial para buscar un entorno de legitimidad jurídicamente más seguro.

▪ Contratación:

En casi todos los convenios firmados desde el R.D 31/2022 hemos ido introduciendo garantías para una mejor contratación. Aunque estas están aún lejos de ser plenamente satisfactorias se han incluido cláusulas para establecer periodos mínimos de actividad, número máximo de llamamientos y criterios de activación para los fijos discontinuos o jornadas mínimas y consolidación de horas para los parciales.

▪ Salario:

En la siguiente comparativa aparecen los incrementos salariales desde el año 2012 hasta el 2024 en comparación con el IPC acumulado:

- Comercio

AMBITO	CONVENIO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	SALARIO VS. IPC
ESTATAL	I.P.C	2,9	0,3	1,00	0,00	1,6	1,1	1,2	0,80	-0,5	6,5	5,7	3,1	2,8	24,50	
ALMERIA	TEXTIL	0	0	0	0,7	0	0	2	2	2	2	2,7	3	3,2	17,7	-6,80
ALMERIA	DEPENDENCIAS MERCANTILES	0	0	0,2	0	0	0,8	1,1	1,4	0	0	3	4	2,5	13,00	-11,50
CADÍZ	MAYOR VERDURAS Y HORTALIZAS														0	-24,50
CADÍZ	MINORISTA ALIMENTACIÓN	0,5	0,6	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2,5	2,5	10,10	-14,40
CADÍZ	CONSTRUC	0	0	0	0	0,5									0,5	-24,00
CADÍZ	MAYOR ALIMENTACIÓN	0,5	0,6	1	0,6	1	1,15	0	1,2	1,2					7,25	-17,25
CADÍZ	METAL	1,4	0,6	0,8	0,5	0,7	1								5	-19,50
CADÍZ	MUEBLE	1,4	0,6	1	0,7	0,65	0,8								5,15	-19,35
CADÍZ	PIEL Y CALZADO	0	0,6	1	0,7	0,65	0,8								3,75	-20,75
CADÍZ	TEXTIL	0	0,2	0,3	0	0,5	0,5	0	1,6	1,7	0	0	2,5	2,5	9,80	-14,70



CÓRDOBA	COMERCIO GENERAL	1	1	0	0	0	0	1,75	2	2	0	1,75	2,3	2,5	14,3	-10,20
GRANADA	COMERCIO GENERAL	3,4	1	1,5	0	0	0	0	1,5	1,5	2	2	3	3,5	19,40	-5,10
HUELVA	ALIMENTACIÓN	0	0	1	1	1	1,3	1,6	2	2	1,5	2,2	2,3	2,5	18,4	-6,10
HUELVA	COMERCIO GENERAL	0	0	1	1	1	1	1,5	1,5	1,5	0	3	3	3	17,50	-7,00
JAEN	COMERCIO GENERAL	1,4	0	0,5	0,5	0	1	1	1,75	1,5	1,5	2,5	2,5	2	16,15	-8,35
JAEN	METAL	0	0,9	0,5	0,7	0	1,4	1,4	1,6	1,75	1,45	2,5	2,5	2,2	16,90	-7,60
MÁLAGA	GENERAL	2	0	0,9	0,5	1,25	1,4	1,4	1,4	0	0	4	3,5	3	21,35	-3,15
SEVILLA	ABONOS Y SEMILLAS														0,00	-24,50
SEVILLA	ÓPTICAS														0	-24,50
SEVILLA	MAQUINARIAS INDUSTRIAL	0,5	0,6	0	0,8	0,9	0	2	2,5	2,5	2	3	4	3	21,80	-2,70
SEVILLA	TUBOS Y MATERIAL NO FERREO	0,5	0	0	0	1	1	1	2	2	2	3	4	3	22,5	-2,00
SEVILLA	ALIMENTACIÓN	0	0,41	1,4	1,5	1,5	1,2	1,7	2	2	1,2	2,5	2,5	2,5	20,41	-4,09
SEVILLA	APROCOM	1	0,2	0,5	1	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	0	0	0	0	9,8	-14,70

La relación entre incremento salarial e IPC en el sector del Comercio ha sido claramente negativa con un -12,73% aunque este dato no podemos ajustado a la realidad global puesto que arrastra situaciones tan anómalas como la de los convenios de Cádiz o algunos de Sevilla que llevan, en algunos casos, más de una década sin poderse negociar.

- Hostelería

CONVENIO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	SALARIO VS. IPC
I.P.C	2,9	0,3	-1	0	1,6	1,1	1,2	0,8	-0,5	6,5	5,7	3,1	2,8	24,5	
ALMERIA	0,00	0,00	0,00	1,25	2,50	2,50	2,50	3,00	2,60	0,00	3,50	2,5	2,5	22,85	-1,65
CÁDIZ	2,40	0,60	1,00	0,90	0,90	1,25	1,50	1,75	0,00	0,00	4,70	4,70	2,80	22,50	-2,00
CÓRDOBA	2,50	2,90	0,00	0,00	0,00	0,00	2,70	2,40	2,40	0,00	0,00	2,30	2,33	17,53	-6,97
GRANADA	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	2,65	2,65	0,00	0,00	0,00	5,70	2,90	14,40	-10,10
HUELVA	0,20	0,00	0,00	0,60	0,60	1,15	2,50	2,50	2,50	0,00	2,00	2,50	5,00	19,55	-4,95
JAÉN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	4,00	4,00	0,00	1,50	2,00	0,00	7,50	25,00	0,50
MÁLAGA	0,50	0,60	0,75	1,00	1,25	1,50	3,00	3,00	3,00	0,00	1,00	3,10	2,50	21,20	-3,30
SEVILLA	1,50	0,00	0,50	1,00	1,30	2,00	2,20	2,20	0,00	0,00	4,04	2,50	2,50	19,74	-4,76



Vamos!

Transformando el futuro

En este caso hemos aguantado algo mejor el envite de IPC como los de los años 21,22 o 23 y la merma en el poder adquisitivo en la hostelería ha quedado más contenida en un -4,15%.

- **Oficinas y Despachos**

CONVENIO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	SALARIO VS. IPC
I.P.C	2,9	0,3	-1	0	1,6	1,1	1,2	0,8	-0,5	6,5	5,7	3,1	2,8	24,50	
ALMERIA	2,50	0,00	0,00	0,30	0,50	1,00	0,80	0,00	0,00	0,00	5,00	4,00	3,00	17,10	-7,40
CÁDIZ	1,20	0,60	1,00	0,50	0,75	1,00	1,50	0,80	0,00	0,00	2,00	0,50	0,75	10,60	-13,90
CÓRDOBA															-24,50
GRANADA	0,00	0,00	0,70	1,60	0,50	1,00	1,50	1,70	1,30	0,00	2,30	3,00	2,80	16,40	-8,10
HUELVA	0,00	0,25	0,00	0,00	0,50	0,80	1,50	1,50	0,70	1,00	1,50	4,00	3,00	14,75	-9,75
JAÉN	0,00	0,60	1,00	0,60	1,10	1,50	1,50	2,00	1,75	1,75	3,00	2,50	2,00	19,30	-5,20
MÁLAGA	2,00	0,00	0,60	0,80	0,70	1,00	1,20	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	2,75	18,55	-5,95
SEVILLA	2,50	0,00	0,00	0,30	0,50	1,00	0,80	0,00	0,00	0,00	5,00	4,00	3,00	17,10	-7,40

Lamentablemente, en este caso, volvemos a ponernos en dos dígitos de pérdida de poder adquisitivo, ya que el sector de Oficinas y Despacho no ha conseguido mantener el ritmo del incremento del IPC, quedándose en un -10,28%.

Finalmente apuntar que, no es menos cierto que estos porcentajes se han visto muy atenuados por otra versión de la negociación colectiva como son los acuerdos sobre el SMI que han “tirado para arriba” de los escalones más precarios de las tablas salariales.

## b. Empresas andaluzas

Estamos plenamente activos en los convenio de dos empresas prioritarias para Andalucía en el sector de comercio como son COVIRAN, en el que se ha tenido que solicitar mediación al SIMA o, el de Cash Lepe (El Jamón).

Sobre este segundo proceso, la cuestión avanza poco puesto que la empresa está en posturas muy regresivas (eliminación de IT, antigüedades, congelación/absorción, etc.) y la posición social viene lastrada por la falta de iniciativa del sindicato mayoritario (UGT).

Se están negociando varios convenios provinciales de Cruz Roja con el apoyo tanto de la RLPT como de los provinciales con una situación bastante compleja que incluye demandas en la Audiencia Nacional para impugnar dichos convenios, o la irreconciliable diferencia entre la aplicación del convenio sectorial estatal y el concepto salario/hora.

En cambio, sí avanza a buen ritmo la negociación del primer convenio de la Fundación Bancaria Unicaja.



**Vamos!**

**Transformando  
el futuro**

**c. Sectorial Estatal**

La negociación colectiva estatal en este período ha sido muy activa, no solo negociando con éxito convenios sectoriales, también se han conseguido hitos históricos como la apertura de convenios en vigor para mejorar las tablas salariales, debido a la subida de la inflación que hacían que los acuerdos conseguidos con anterioridad resultaran insuficientes para la pérdida adquisitiva que la clase trabajadora estaba sufriendo.

Esto se consiguió no solo en los convenios del sector financiero sino también en el de Seguros y Mutuas.

A finales del 2024 se han llegado a acuerdos en los convenios de Restauración Colectiva y Consultoría y Planificación (TICs), además de iniciarse la negociación en otros grandes convenios como son el de Seguros y Mutuas o el de Ingenierías y el de Intervención Social.

Se está negociando el Convenio de Grandes empresas del Textil, con la recién constituida patronal de ARTE que engloban empresas tan importantes como Inditex, Primark, H&M, Tendam, entre otras. En la última reunión celebrada el 7 de marzo de este 2025, presentamos una nueva batería de propuestas, ya que dado el tiempo transcurrido desde la primera presentación había quedado obsoleta por mejoras como la subida del SMI o la reducción de jornada. Esta propuesta homogeniza al Alza los distintos convenios provinciales que actualmente regulan a las plantillas de estas empresas.

En el siguiente cuadro se puede ver un resumen de la negociación colectiva sectorial estatal:

SECTOR	SUBSECTOR	ESTADO
COMERCIO	GGAA	VIGOR
	PAPEL Y ARTES GRAFICAS	EN NEGOCIACION
	MINORISTA DE DROGUERIAS Y PERFUMERIAS	VIGOR
	GRANDES EMPRESAS DEL TEXTIL	EN NEGOCIACION
FINANCIERO	BANCA	VIGOR
	AHORRO	VIGOR
	RURALES	VIGOR
	SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO	VIGOR
	ENTIDADES FINANCIERAS	VIGOR
SER TECNICOS	SEGUROS Y MUTUAS	EN NEGOCIACION
	MEDIACION	VIGOR
	SERVICIOS DE PREVENCIÓN	EN NEGOCIACION
	CONTACT CENTER	VIGOR
	CONSULTORIAS Y PLANIFICACION	VIGOR
	INGENIERIAS	EN NEGOCIACION
	NOTARIAS	VIGOR
	GESTION Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA	VIGOR
	GESTORIAS ADMINISTRATIVAS	VIGOR
	REGISTROS DE LA PROPIEDAD	VIGOR
	TECNICOS TRIBUTARIOS	EN NEGOCIACION
	INTERVENCIÓN SOCIAL	EN NEGOCIACION
HOSTELERIA	ALEH	EN NEGOCIACION
	RESTAURACION MODERNA	VIGOR
	RESTAURACION COLECTIVA	VIGOR
	CONVENIO ESTATAL DE BINGO	EN NEGOCIACION
	CONVENIO PRODELIVERY	VIGOR



Vamos!

Transformando el futuro

A nivel de empresa también se han negociado Convenios Colectivos como el de Decathlon, Lidl, Mercadona o Primark, además de convenios o acuerdos de las empresas del sector financiero o seguros.

En estas negociaciones, directa o indirectamente, hemos estado implicados a través de la participación de cuadros andaluces en estos procesos.

#### 4.2.2 OTRAS ACTUACIONES SINDICALES DE RELEVANCIA

Se han reactivado otras iniciativas sindicales de las que podemos decir que se van obteniendo resultados:

- **ERES/ERTE:** En este período la actividad negociando expedientes de regulación de empleo ha sido tristemente extensa. Cabe reseñar algunos casos por su desarrollo y/o afectación:
  - ERE en ICCS y Calzados Maripaz: dos EREs especialmente traumáticos, con una afectación de 120 personas en Maripaz y la empresa de Contact ICCS con casi 400 personas afectadas, ambos sin acuerdo tras un intenso y desagradable proceso de negociación. Estas empresas entraron en proceso de liquidación y una parte de la plantilla mantuvo su trabajo a través de la venta de una unidad productiva autónoma. En ICCS además de la importante pérdida de trabajo, también pedimos a un gran grupo de activo sindical tanto en el centro de Sevilla como de Málaga
  - ERTE del hotel estrella del mar de la cadena Vincci (Marbella), se cerró con acuerdo, ERTE por obra, periodo de 6 meses, todos los trabajadores metidos en el expediente y cobrando el 100% del salario, actualmente se ha prorrogado por 6 meses más al no estar las obras terminadas.
  - ERTE Hotel Amaragua, negociado ERTE por reforma con un cierre de 5 meses entre noviembre de 2024 y marzo de 2025 y otro igual para el siguiente año. Se cubre el 100% del salario y pluses, excepto el de transporte. Este ERTE afecta a prácticamente toda la plantilla del hotel.
  - ERTE del Hotel Guadacorte, inicialmente el GHP propuso a la RLPT un ERTE por 3 meses, causas perdidas económicas, al no poder demostrar esas pérdidas retiró el ERTE y propuso un acuerdo entre empresa y trabajadores, desde CCOO rechazamos ese acuerdo en los términos presentados por la empresa. Para no irse al paro durante los 3 meses que el hotel permanece cerrado la plantilla tenía que adelantar 21 días de vacaciones, 7 festivos y bolsa irregular de 120 horas a devolver durante todo el año, lo que CCOO no aceptó. Pese a nuestra negativa finalmente parte de la RLPT del hotel Guadacorte (Los Barrios) firmó la propuesta.



Vamos!

Transformando  
el futuro

- **CAMARERAS DE PISOS:** Las movilizaciones y los contactos institucionales mantenidos han ido dando algún fruto en el sentido de que la Dirección General de Turismo está valorando la posibilidad de abrir una línea de subvención para la renovación del mobiliario, hemos introducido la necesidad de la valoración en la Estrategia Andaluza para la Prevención de Riesgos y se está poniendo en marcha un estudio sobre las mismas desde una iniciativa de la Consejería.
- **112/GREA/061:** la lucha por la internalización de estos servicios continúa con la convocatoria en marzo de una huelga indefinida en el 112 y la posible apertura de un ámbito de negociación propia.
- **DENUNCIAS EN AGENCIA DE LA COMPETENCIA:** Felizmente, los cuatro procesos de denuncia que instó el grupo Tendam frente a los convenios de comercio de Granada, Jaén, Huelva y Córdoba se ha liquidado sin sanción ni reconocimiento de responsabilidad en un procesos jurídico administrativo que ha conllevado casi dos años de trabajo ante la Administración autonómica, la UGT y 4 patronales.
- **APERTURA DE HORARIOS COMERCIALES JEREZ:** La sentencia, anulando la ZGAT de Jerez debe de suponer un duro revés para los intereses de la Junta de Andalucía y de ANGED y ha precipitado la aprobación, por unanimidad, en el Ayuntamiento de una moción a la Junta para una nueva ZGAT claramente restrictiva en comparación con la anterior.
- **CRUZ ROJA:** con esta empresa se han mantenido continuas reuniones con la RLPT para coordinar las actuaciones en torno a aplicación del 84.2, con la empresa para buscar algún punto de acuerdo o con la Federación Estatal para volver a poner en agenda esta compleja situación que, a la postre, ha derivado en la interposición de demandas para reivindicar la aplicación de dicho artículo.
- **OTRAS:** En este mandato esta Secretaria también ha apoyado movilizaciones tanto en la ASSDA -sobre el abandono del sistema de la dependencia de Andalucía por parte del gobierno del PP-, como en Pulsia -empresa de TICs que presta servicio para el Servicio Andaluz de Salud y donde se presentó conflicto colectivo y huelga por una reducción unilateral de la empresa sobre el salario de la plantilla-.

#### 4.2.3 FORMACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

Para ampliar la base formativa de algunos cuadros de nuestra Federación ante unas patronales cada vez más cualificadas y con mejores personas asesoras, hemos participado en **la I convocatoria del curso Formación de Negociadores de Convenios Colectivos de Andalucía**, organizado por el CARL en colaboración con la UNIA.



Vamos!

Transformando  
el futuro

Esta acción formativa telemática, se completó con una segunda vuelta presencial en La Rábida (Huelva).

Para este año 2025, ya se han inscrito 22 personas de nuestra Federación para recibir las sesiones de la 2ª convocatoria.

En cuanto a la promoción de acciones formativas proactivas, cabe destacar las 7 sesiones del **Taller de Negociación Colectiva** impartidas a personas que participan en la N.C y que han agrupado a un total de unas 200 personas.

Desarrollamos en su momento acciones formativas en torno al **R.D 32/2021** que llegaron a más de 500 delegados/as.

Más recientemente se están desarrollando talleres sobre **Aspectos Básicos de Contratación** a solicitud de algunas secciones sindicales. Así se han desarrollado estos talleres en formato semipresencial para Inditex y El Corte Inglés con una participación aproximada de 130 personas, LIDL, así como una píldora formativa exprés en coordinación con la Secretaría de Formación.

#### 4.2.4 ACTUACIONES POR SECTORES

##### SECTOR FINANCIERO

Lo más destacable durante el mandato ha sido que los convenios se consiguieron reabrir en plena vigencia para rehacer unos incrementos salariales muy por debajo de los resultados empresariales y de los esfuerzos de las plantillas durante el Covid.



Tras casi 30 años, las plantillas han apoyado masivamente los paros convocados tanto para la negociación de los convenios colectivos sectoriales como para los ERES acometidos en Caixabank, BBVA o Santander.

Otros hechos relevantes en el sector han sido la OPA de BBVA al Banco Sabadell, que puede modificar el mapa financiero del país con una nueva cascada de absorciones o fusiones, la vuelta a Cataluña de la Fundación Caixa y de Criteria o la presentación, negociación y acuerdo, en una Cooperativa de Crédito -Caja Rural del Sur, de un ERE.



## SECTOR HOSTELERÍA

- Negociación y firma del **convenio de hostelería de la provincia de Jaén**.

La negociación de este convenio ha sido muy complicado desde sus inicios, hasta llegar al bloqueo de las negociaciones durante 1 año y medio, por la patronal (Hosturjaen) de restaurante y bares, no aceptando ninguna de las propuestas sindicales.

Finalmente la única salida posible que podíamos aceptar era firmar un convenio a tablas, 0% 2023, 7% 2024 y 3,5% 2025.

- Negociación y firma del **convenio de hostelería de la provincia de Córdoba**.

Desde el inicio de las negociaciones la patronal de hostelería se negó a casi todo, de subida salarial proponían 0% para 3 años, todo esto venía por el “run run” que tiene las patronales con la reducción de jornada. Se cierra el convenio por 3 años, 3,4% 2024, 3,5% 2025, 3,5% 2026.

- Negociación de la prórroga del **convenio de hostelería de la provincia de Málaga**

El convenio de hostelería de Málaga ha sido prorrogado durante este mandato, revisando al alza las tablas salariales y manteniendo todos los derechos conseguidos.

- Negociación del **convenio de hostelería de la provincia de Sevilla**

Se actualizó la normativa que contenía y se mejoraron aspectos como la consolidación de horas complementarias, regulación de fijos discontinuos o subida salarial. Actualmente se ha constituido la mesa para negociación y se ha presentado la plataforma conjunta.

- Negociación del **convenio de hostelería de la provincia de Huelva**

En 2024 se firma el Convenio con una vigencia de 4 años y una subida general en torno al 15%. Se recogen otros conceptos retributivos como trabajo en días especiales o antigüedad y una regulación para los fijos discontinuos entre otras medidas y derechos.

- Negociación del **convenio de hostelería de la provincia de Almería**

Actualmente en negociación, aunque con mucho coste por nuestra parte, llegar a un acuerdo con el resto de opciones sindicales en la plataforma, teniendo en cuenta que los salarios de este sector en Almería son los más bajo de la comunidad, hay que continuar con la revisión al alza tanto de los salarios como del complemento de antigüedad. La patronal por su parte, ha presentado su plataforma y sus propuestas se alejan considerablemente de las nuestras, tanto en términos salariales como de jornada y contratación.

- Negociación del **convenio de hostelería de la provincia de Granada**

Finalmente, CCOO firmó dos de los tres acuerdos parciales, estando de acuerdo en el bloque del salario que acumuló una subida del 11,5% en la vigencia del convenio y la subida de las camareras de piso de nivel en dos fases, 50% de retribución desde enero a diciembre de 2025 y el 100% a partir de enero de 2026. Pero el nuevo marco que la patronal propuso sobre fijos discontinuos, el empeoramiento de los contratos formativos a los que reducían el salario un 25% afectando



especialmente a los más jóvenes, sumado a las ilegalidades en la composición de la comisión mixta paritaria del convenio hizo inviable nuestra firma.

- Negociación del convenio de hostelería de la provincia de Cádiz

Con finalización de la vigencia en 2024, se ha constituido la mesa negociadora y se está trabajando actualmente en la elaboración de la plataforma.

- **Reuniones online y presenciales con los grupos hoteleros.**

En los últimos meses hemos mantenidos reuniones con las cadenas hoteleras como Meliá, Vincci y Barceló, teniendo en las dos primeras más iniciativas para trabajar y organizarse como cadena.

Con las cadenas Hotelera Vincci y Meliá hemos empezado a trabajar en el plan de trabajo con la idea de que los propios delegados/as de las diferentes provincias sean los que se encarguen de afiliación, salud laboral, elecciones sindicales, igualdad etc.

## SECTOR RESTAURACIÓN COLECTIVA

En 2024 la Junta de Andalucía sacó de nuevo a concurso la totalidad de los comedores escolares. A causa de esto el mapa de representación quedó desarmado por lo que todo el equipo de Colectividades ha tenido una actividad intensa y continua promoviendo procesos electorales en todo el territorio. Hemos mantenido la mayoría de la representatividad en el sector, tanto a nivel autonómico como estatal.

La afiliación se mantiene e incluso crece lentamente, hay que tener en cuenta que es un sector precario, con jornadas pequeñas y salarios bajos, gracias al trabajo del equipo de delegados y delegadas que visitan los centros y atiende a las personas trabajadoras.

A finales del 2024 se llegó a un preacuerdo en el Convenio Colectivo de Restauración Colectiva y posterior firma del convenio, firma que CCOO afrontó en solitario ya que UGT renunció a su rubricarlo. El convenio tendrá una duración de un año, con una subida de un 2% para 2025, sin olvidar la aplicación de la cláusula de revisión salarial del anterior convenio que añade un 1,8%. El texto del convenio no tiene muchos más cambios por culpa de la nula predisposición de la patronal y de la UGT por avanzar en las negociaciones, por lo que solo veremos las novedades introducidas en el Estatuto y las subsanaciones de la paritaria. Al ser la vigencia de un año la negociación comenzará de nuevo en breve.

Ha habido algún que otro conflicto a raíz del último concurso, debido a como estaba éste diseñado, facilitando el acceso a las multinacionales y complicándose las más pequeñas, como ejemplo el ERE extintivo de Catering Luis Sosa.

Como siempre, hemos intentando aportar a la APAE propuestas para la elaboración de las plicas en los concursos de comedores escolares. Se han mantenido algunas reuniones con poco éxito.



## SECTOR RESTAURACIÓN MODERNA

En este subsector, se está realizando extensión sindical en empresas como Domino's Pizza con la colaboración de la Federación Estatal, así como continuamos en el desarrollo sectorial en las empresas prioritarias como Burger King, donde hemos tenido procesos de elecciones en distintas provincias. Es un sector con mucha plantilla joven y de alta rotación, por lo que es necesario conseguir que se acerquen al sindicato y que participen a través de las elecciones sindicales y la afiliación. En algunas provincias se está trabajando con éxito en franquicias del McDonalds, de donde estamos sacando activo sindical joven y comprometido.

Relativo a la NC se está trabajando actualmente en la plataforma para la negociación del nuevo convenio sectorial.

## SECTOR COMERCIO

### ALIMENTACIÓN

El pasado Noviembre de 2024, se difundió la plataforma de CCOO para la próxima negociación del CC del Grupo DIA. Entre las principales reivindicaciones se encuentra la jornada (tiempo para vivir): fines de semana de calidad, días de libre disposición, descanso semanal, flexibilidad de entrada y salida y teletrabajo para el personal de oficina de las delegaciones. Salario que se ajuste a la realidad del puesto y llegar a los 18.000€ en profesionales durante la vigencia del convenio.

Se está negociando el primer convenio de empresa de Cash Lepe en Andalucía (El Jamón) y también el de COVIRAN.

### TEXTIL

Negociación convenio grandes empresas del textil- aunque no va al ritmo que hubiésemos deseado, la negociación está viva y con intercambio continuo de propuestas. UGT se ha incorporado, por fin, a la negociación.

En el grupo INDITEX se ha creado un grupo de trabajo a nivel andaluz formado por responsables a nivel provincial y una responsable territorial para coordinar el trabajo que se realiza en las distintas firmas y provincias.

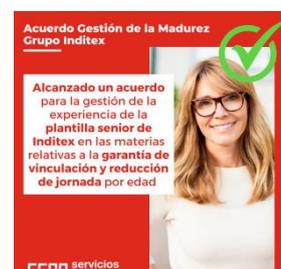
Se han realizado reuniones de coordinación, puesta en común y elaboración de planes de trabajo tanto provinciales como andaluz. En este plan de trabajo se engloba las áreas mas importantes: Organización (EES y Afiliación), Salud Laboral, Formación, Igualdad, Contratación,...

A nivel estatal se ha creado la Coordinadora del Grupo Inditex donde Andalucía está presente.

Se ha creado un grupo de contacto de las responsables de Andalucía, donde se traslada toda la información que se recibe de la Coordinadora Estatal y de las distintas mesas negociadoras estatales.

Mesas estatales:

- Mesa de Gestión de la Plantilla Senior: donde se ha llegado al primer acuerdo en reducción de jornada para la plantilla mayor de



Vamos!

Transformando  
el futuro

55 años en comercio, así como medidas preventivas específicas y además de una Garantía mínima de vinculación para toda la plantilla.

- Mesa de igualdad, donde se realiza el seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo Inditex que también se firmó en este período con presencia andaluza en la comisión negociadora.
- Mesa de Retribuciones: dónde se negoció La Garantía Mínima Salarial y el Incentivo anual de dependientas con la correspondiente subida anual

Otras empresas del textil como Primark, Tendam o Alvaro Moreno, donde hemos crecido en representación y con la coordinación desde la FSAN, estando en la ruta del desarrollo sectorial esta última. En Mango estamos también visitando en las distintas provincias para poder conseguir una representación que nos permita trabajar a nivel territorial.

### GRANDES ALMACENES

En el subsector de GGAA y en línea con la Federación Estatal, estamos coordinando el trabajo en empresas prioritarias como es el Corte Ingles, donde se ha formado un grupo de trabajo con responsables provinciales y a nivel andaluz para elaborar un plan de trabajo provincial y autonómico en sintonía con el plan de trabajo de la Coordinadora estatal. Durante este mandato y a raíz de las últimas EESS, el aumento de la representatividad en la empresa y el trabajo realizado por esta, ha conseguido aumentar la afiliación hasta convertirlos en una de las 10 empresas con más afiliación en Andalucía.

En el Grupo Carrefour, empresa mucho más desarrollada sindicalmente, continúa el trabajo tanto de su secretaria general como de su equipo de la Sección Sindical de Andalucía.

Hemos iniciado un desarrollo, básicamente a través de la extensión sindical en otras empresas del sector como son: Alcampo, Leroy Merlin o Media Markt, donde se están realizando visitas y apoyando a los provinciales en los procesos de EESS.

### SERVICIOS TÉCNICOS

Hemos conseguido cerrar **dos grandes convenios abiertos**, algunos desde 2019: **Contact Center, Ingenierías y preacuerdo salarial en el convenio de SPA** en el SIMA el pasado enero.

Para su desbloqueo, en tres de ellos hemos convocado huelgas y concentraciones de delegados (sectoriales en Contact Center y en la empresa más grande de Prevención como Quirón).

### SEGUROS

El convenio de Seguros y Mutuas fue firmado en octubre de 2021 con una vigencia de 5 años que iban desde enero de 2020 a diciembre de 2024. Regulaba por primera vez temas como el teletrabajo y la desconexión digital, fijando una compensación económica además de dotar a las plantillas de los medios necesarios y una protección frente a la desconexión y los derechos a la intimidad.

En cuanto a la subida salarial, sería en torno al 5% durante la vigencia, revisable en base al IPC y el PIB. Esta subida tan escasa fue la causa por la que se solicitó la apertura durante la vigencia para su



revisión, ya que la inflación que sufrimos provocaba una pérdida adquisitiva de las plantillas de seguro que no era sostenible. Finalmente pudo revisarse al alza.

Actualmente y una vez formada la mesa negociadora, se está negociando el siguiente convenio estatal con una plataforma que incide en la subida salarial y el mantenimiento de los derechos conseguidos.

También se ha constituido la mesa del Convenio de Empresas de Servicios de Prevención Ajeno.

Algunas informaciones a nivel de empresa:

**MAPFRE:** En este mandato también hemos celebrado el plenario de Mapfre en mayo de 2024, donde pasamos de tener una sección sindical a tener una coordinadora, con una responsable de Andalucía y dos personas más con la responsabilidad de Andalucía Oriental y Occidental en Málaga y Sevilla respectivamente.

La coordinadora está realizando visitas a oficinas de toda Andalucía para aumentar la afiliación, preparar las próximas elecciones y resolver dudas de la afiliación y la plantilla.

**ADMIRAL:** Se está negociando el convenio de empresa de Admiral Seguros, empresa del sector de Mediación, donde nos encontramos en minoría, con la implicación de las delegadas de la empresa y la Secretaría de Acción Sindical tanto de la Federación como del sindicato provincial de Sevilla. Este convenio, a pesar de implicar un avance en relación a las condiciones de trabajo y, sobre todo, en relación a la convergencia con el convenio sectorial en materia retributiva y jornada, está teniendo problemas en su fase de redacción en la que la empresa persiste en una actitud relentizadora. El preacuerdo está cerrado pero aún no está firmado.

**QUIRON:** Con muy buenos resultados en las pasadas elecciones de 2024 generalizado en todas las provincias, han pasado a tener 39 representantes a nivel andaluz. Se ha reunido al activo sindical en dos encuentros: Oriental y Occidental, para recoger inquietudes y problemas de los distintos centros, así como para realizar talleres de afiliación.

#### CONTACT CENTER

Las movilizaciones permitieron una entrega a cuenta del 2,5% y la puesta en marcha de la negociación real. Es importante reseñar esto porque se trata de uno de los sectores que más ha estado afectado por la pandemia, en la que se ha modificado muy estructuralmente la organización del trabajo (Teletrabajo) y por lo tanto donde hemos tenido más complicado aún el despliegue de nuestras acciones y en el que el Convenio estaba abierto desde hacía más tiempo.

Este Convenio es el ejemplo de cómo debemos poner en valor una visión compleja de nuestros presupuestos de negociación colectiva. Hay varias maneras de garantizar poder adquisitivo y no todo se reduce al incremento en tablas y las cláusulas de revisión. Es la Calidad del Empleo, garantizando tiempos de trabajo efectivo, consolidación de horas complementarias; es la Garantía de Empleo que ha mejorado sustancialmente con la nueva regulación de la subrogación; son las mejoras en la regulación del Teletrabajo que en este sector es crítico para no incurrir en gastos de desplazamiento que restringen la renta salarial; es la eliminación de las categorías más precarias y la fijación a 12 meses vista de un Salario Mínimo de Convenio superior a 16.000€; y también son las subidas en tablas, que los dos últimos años de vigencia recuperan su referencia sobre IPC y lo



Vamos!

Transformando  
el futuro

puede superar; es además una apuesta por cerrar brechas salariales en un sector profundamente feminizado.

#### SECTOR TIC

En el escenario actual de resultados extraordinarios año tras año, con un incremento de remuneración al accionario de las empresas de IBEX35 del 46% (muchas de ellas vinculadas al sector TIC), este convenio debe garantizar un reparto justo de la riqueza generada. No puede ser que los verdaderos artífices de los ingentes beneficios del sector pierdan poder adquisitivo año tras año.

Para ello se ha firmado el convenio para el trienio 2025-2027, inclusión de una nueva Área de Ciberseguridad (con incrementos superiores al 14%), revisión al IPC con tope en 2% adicional, etc.

#### INGENIERIAS

Ha tenido un desarrollo de trabajo muy trabado. Es un sector en el que tenemos poca capacidad de movilización, aunque si un bagaje muy importante de capacidad que nos ha hecho posible alcanzar un acuerdo con una notable subida salarial con referencias al IPC, se eliminan niveles mínimos, se regulan Teletrabajo y Desconexión Digital y se genera un marco de contratación que permite superar la precariedad del viejo contrato de OyS con una buena regulación del FFDD. Actualmente se abre de nuevo la negociación del Convenio Sectorial estatal, con presencia de Andalucía en su mesa negociadora.

#### SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

En relación a la **Cruz Roja**, se ha realizado una demanda colectiva por los despidos en los diferentes territorios, y finalmente se ha obtenido una sentencia favorable reconociendo la pretensión de CCOO de que dichos despidos eran un ERE encubierto.

Por otro lado, se sigue adelante con las demandas por inaplicación de las tablas salariales del **convenio Sectorial de Acción e Intervención Social**, ya que la AN así lo ha determinado, actualmente los distintos territorios están esperando la cita con las AAJJ y desde la Estatal se mandará un formato de demanda.

En relación a la **ASSDA**, y la afectación que el Reglamento de procedimiento único ha supuesto para su personal y sus condiciones de trabajo, se ha abierto un ciclo de fuerte Acción Sindical por varias vías: i) Grupo de trabajo formado por todas las federaciones afectadas debido a que son diferentes colectivos los que atienden el sistema de Dependencia, y se suma a este grupo a la Federación de Pensionistas, ya que pretendemos defender tanto el sistema como las condiciones de trabajo, que ha realizado un informe exhaustivo de todo el sistema de Dependencia y de las condiciones de trabajo, ii) se presentó en prensa, tanto a nivel Andaluz como provincial, y iii) se ha culminado con una concentración/manifestación en las diferentes provincias el pasado 26 de Octubre.

### 4.2.5 POLÍTICAS TRANSVERSALES

#### a. Mujer e igualdad

---

La Federación de Servicios de Andalucía es una organización feminista y feminizada, superando ya el porcentaje de mujeres tanto en afiliación con casi el 60% como en representación, donde el porcentaje de mujeres supera el 53%.



Vamos!

Transformando  
el futuro

Viene de lejos nuestra implicación con la igualdad entre mujeres y hombres, nuestro trabajo en el liderazgo femenino, el empoderamiento, la negociación de medidas de igualdad y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

Dentro de esta Secretaría hemos basado nuestro trabajo en cuatro grandes áreas:

- La formación en igualdad
- La negociación de planes de igualdad y protocolos de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El empoderamiento femenino
- Las fechas claves para el feminismo: 22F, 8M y 25N

### Formación en igualdad

Dentro del itinerario básico que se imparte en las distintas provincias de Andalucía, se incluye el curso de sensibilización en igualdad.

Además de este curso básico, se han impartido talleres de planes de igualdad, tanto presenciales como por videoconferencia. También talleres de elaboración de protocolos de prevención de acoso y de auditorías retributivas.

La formación en igualdad es transversal y necesaria para poder abordar todas las áreas de la actividad sindical.

### Planes de igualdad

En estos cuatro años, hemos centrado prácticamente todo el trabajo del Área en la negociación de los planes de igualdad.

Aunque la obligación nace en 2007 con la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, no es hasta abril de 2021 con la entrada en vigor el RD 901/2020 de 13/10/21 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, cuando se dispara exponencialmente el número de solicitudes para la participación de CCOO en la negociación de planes de igualdad.

Este aumento se debe básicamente a la obligación de las empresas sin representación sindical a negociar con los sindicatos más representativos los planes de igualdad, por lo que además de asesorar a nuestra representación, nos vemos inmersos en múltiples negociaciones con empresas “blancas”, yendo a ciegas al no tener representantes dentro que corroboren lo que las empresas nos trasladan.

En aras de mejorar la extensión sindical en estas empresas a las que estamos acudiendo para negociar los planes de igualdad, se ha recibido una circular confederal basada en dos premisas:

1. La prioridad es la extensión sindical.
2. En estas empresas nos marcaremos un plan de igualdad a mínimos para facilitar su negociación.



Los criterios de priorización son los siguientes:

- Desde las comisiones de extensión de las U.P. se negociaran los planes de igualdad y se realizará extensión en las empresas de menos de 100 personas trabajadoras a las que desde la Federación le demos prioridad.
- Las empresas de más de 100 personas trabajadoras serán gestionadas desde la Federación, marcando las prioridades a nivel provincial para acudir a la negociación del plan de igualdad y realizar la extensión.

Para abordar el gran volumen de solicitudes creamos un grupo de personas tanto en las provincias como en la Federación Andaluza para afrontar estas negociaciones, aunque ha sido a todas luces insuficiente, por lo que las empresas de menor volumen hemos tenido que derivarlas a las Uniones Provinciales o simplemente no acudir por problemas de agenda.

No solo se han negociado con empresas provinciales o andaluzas, sino que desde la Federación estatal se nos han derivado negociaciones para que la gestionemos desde aquí. Empresas de textil como Guest o Álvaro Moreno, de hostelería como Grupo Vincci o Grupo Barceló o muchas de Servicios Técnicos, sobre todo de Consultorías o de Ingenierías como KPMG o Ayesa.

Se han realizado talleres de negociación de planes de igualdad en provincias como Granada, Málaga, Cádiz o Sevilla. En noviembre de 2022 realizamos un taller formativo en Molina con el equipo de negociadoras de planes de igualdad, donde se realizaron formaciones y puesta en común de buenas prácticas así como se trasladaron los criterios federales de negociación.

También se han realizado cursos on-line de elaboración de protocolos de acoso o de auditorías retributivas, aunque esta labor debe continuar para seguir sumando personas a esta labor, que continúa, ya que el número de empresas de nuestros sectores que aún continúa sin planes de igualdad es muy elevado, así como la renovación de los ya negociados, cuyo plazo está próximo a expirar dado que la vigencia máxima de los planes es de 4 años.

**RESUMEN DE LAS SOLICITUDES RECIBIDAS EN PERIODO 2021-2025**

Año solicitud	ESTADO PLAN	Total
2021	2-POSPUESTO. FALTA DE RECURSOS	17
	9-NO VAMOS (DERIVADO/DEVUELTO)	3
	4-TERMINADO	83
	3-EN NEGOCIACIÓN	48
<b>Total 2021</b>		<b>151</b>
2022	1-VALORACIÓN PARTICIPACIÓN	3
	2-POSPUESTO. FALTA DE RECURSOS	61
	9-NO VAMOS (DERIVADO/DEVUELTO)	17
	4-TERMINADO	42
	3-EN NEGOCIACIÓN	25
<b>Total 2022</b>		<b>148</b>
2023	1-VALORACIÓN PARTICIPACIÓN	6
	2-POSPUESTO. FALTA DE RECURSOS	50
	9-NO VAMOS (DERIVADO/DEVUELTO)	32
	4-TERMINADO	33
	3-EN NEGOCIACIÓN	17


**Vamos!**
**Transformando  
el futuro**

<b>Total 2023</b>		<b>138</b>
<b>2024</b>	1-VALORACIÓN PARTICIPACIÓN	14
	2-POSPUESTO. FALTA DE RECURSOS	46
	9-NO VAMOS (DERIVADO/DEVUELTO)	40
	4-TERMINADO	15
	3-EN NEGOCIACIÓN	33
<b>Total 2024</b>		<b>148</b>
<b>2025</b>	1-VALORACIÓN PARTICIPACIÓN	10
	2-POSPUESTO. FALTA DE RECURSOS	4
	9-NO VAMOS (DERIVADO/DEVUELTO)	2
	4-TERMINADO	2
	3-EN NEGOCIACIÓN	2
<b>Total 2025</b>		<b>20</b>
<b>Total general</b>		<b>605</b>

<b>RESUMEN 2021-2025</b>	
VALORACION PARTICIPACIÓN	33
POSPUESTO. FALTA DE RECURSOS	178
DERIVADO O DEVUELTO	94
EN NEGOCIACIÓN	125
TERMINADO	175
TOTAL SOLICITUDES	605

Además de la negociación de planes de igualdad, también se ha participado desde el área en la elaboración de las plataformas de los convenios colectivos provinciales en materia de igualdad, así como en la elaboración y negociación de protocolos de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En materia de Negociación Colectiva, queda como tarea pendiente la inclusión de las valoraciones de puestos, tal y como obliga el RD 902/2020 de 13 de octubre y que hasta ahora no se ha elaborado.

La coordinación de planes de igualdad en la Federación ha pasado a ser gestionada por una persona distinta a la S<sup>a</sup> de la Mujer, y para la negociación contamos con un grupo de 7-10 personas en toda Andalucía, teniendo problemas en ciertas provincias donde no podemos contar con personas asesoras para estos temas.

### **Empoderamiento**

La Federación de Servicios de Andalucía es abanderada en el empoderamiento femenino, con el inicio del mandato se designó una comisión de empoderamiento, donde se trabajó una serie de actividades para potenciarlo.


**Vamos!**
**Transformando  
el futuro**



Además de la creación de un grupo de 55 mujeres, representantes de Secciones Sindicales, Provinciales o Sectores, se han celebrado dos encuentros con una participación de unas 50 mujeres, donde se ha trabajado el empoderamiento a través de la Acción Sindical y de la Comunicación y se han abordado las brechas de género que a fecha de hoy aún sufren las mujeres, en el ámbito personal, laboral y sindical.

Los criterios de selección del grupo fueron las responsabilidades presentes o futuras de estas mujeres, así como su implicación en el área de igualdad.

### Campañas

Desde la FSAN hemos participado en todos los actos y campañas organizadas por nuestras organizaciones superiores, Federación Estatal y CCOO de Andalucía, en la celebración de las fechas más importantes para el movimiento sindical-feminista, el 25N, 22F y, por supuesto, el 8M.

#### 22F

El 22 de febrero, reivindicamos el día internacional por la igualdad salarial, un día muy importante también para las reivindicaciones feministas que reclamamos la igualdad salarial y la eliminación de la brecha que sufren las mujeres en sus entornos laborales y que provocan la falta de autonomía y la dependencia económica de muchas mujeres.

La negociación de planes de igualdad que mejoren el acceso y la promoción de mujeres, así como la conciliación corresponsable ayudan a mejorar la brecha salarial. Acciones como la subida del SMI o la posibilidad de reducción de jornada también contribuyen a que las mujeres aumentemos nuestros salarios, ya que estamos en las escalas más precarias, con mayor parcialidad, pero no es suficiente y hay que seguir reivindicando acabar con la brecha salarial que supera en España el 19% y el 26% en Andalucía.

Hay que trabajar para acabar con las desigualdades salariales en puestos de trabajo de igual valor en los que “por hacer más, las mujeres cobran menos”, los complementos salariales, la parcialidad y su uso fraudulento a través de horas complementarias o de ampliaciones de jornada difícilmente cuantificables, y la desigual distribución de las tareas de cuidados, que recaen fundamentalmente sobre las mujeres.

Lemas como “Cuidados sin brecha” o “Ya vamos tarde” han visibilizado este problema estructural que sufren las mujeres y donde CCOO debe estar presente.



Vamos!

Transformando  
el futuro

8M

El día estratégico para las reivindicaciones feministas es el 8 de Marzo. Con distintos lemas de salida de las movilizaciones y de la campaña: “El feminismo sindical transforma” “Afiladas, juntas, fuertes” “La igualdad es un plan que funciona” o “Para la igualdad tenemos un plan”, incidiendo en la importancia de los planes de igualdad como la principal herramienta del feminismo sindical que se está promoviendo desde las secretarías de las mujeres. Un feminismo real y necesario para transformar la vida de las mujeres (y también de los hombres) y que nos sitúa claramente en nuestro espacio, los centros de trabajo.

Primer mandato desde que CCOO se declaró como sindicato feminista y que tiene que continuar en la línea de lucha por la igualdad real tanto en el ámbito personal como en el laboral, acabando con las brechas que aún persisten.

25N

25N día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres hemos desarrollado campañas centradas en el acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo y que, bajo lemas como “El punto violeta eres tú”, CCOO contra el Acoso sexual en el trabajo, “Vamos a contarlo”

Desde la FSAN, hemos sido partícipes de estas campañas moviendo contenidos y proclamas en redes sociales y participando en las concentraciones y movilizaciones en todas las provincias, porque estamos convencidas de que realmente la igualdad es un plan que funciona, que mejora la vida de toda la ciudadanía.



**b. Salud laboral**

En el área de Salud Laboral, a lo largo de estos cuatro años, hemos tenido la oportunidad de contar con un equipo de trabajo formado por varias personas entre FSAN, provinciales y algunas SS que, desde sus responsabilidades, han permitido realizar un trabajo coordinado para dar respuesta y atender la distintas situaciones y necesidades que han ido surgiendo sectorial y territorialmente.

Desde la Federación, hemos atendido las cuestiones que en materia de PRL se ha demandado por parte de los Provinciales que no han tenido a nadie en esta área de trabajo, asumiendo tanto asesoramiento técnico, como formación específica en PRL.

A nivel de empresas, hemos realizado un **mapa de empresas estratégicas** a las que se ha orientado el plan de acción, agrupando empresas de los mismos sectores y realizando planes de trabajo específicos para atender la PRL en cada sector en concreto.

Hemos realizado diferentes reuniones para la elaboración de estos Planes de Trabajo en PRL, que nos han servido, por un lado, para formar equipos de trabajo en PRL dentro de las secciones



Vamos!

Transformando el futuro

sindicales, y por otro lado, para que estos equipos puedan desarrollar su trabajo con autonomía e iniciativa propia.

Desde el área de salud laboral de la FSAN nos hemos volcado en atender y dar asesoramiento a todas aquellas consultas que nos han llegado tanto a nivel sectorial, a secciones sindicales concretas y también a nuestros sindicatos provinciales.

En cuanto al **ámbito específico de la formación**, queremos destacar toda la acción que hemos desarrollado a nivel de formación. Se han realizado 12 cursos diferentes de nivel básico y nivel técnico en materias tales como: violencia laboral, riesgos psicosociales, mutuas, interpretación de evaluaciones de riesgos, la PRL en el teletrabajo, etc. Una de las claves en formación, la constituyó el curso monográfico sobre Incapacidad Laboral que incorporó la actualización normativa de la reforma de las pensiones a través del RD-L 2/2023, de 16 de marzo, que se ha ido impartiendo a los distintos sectores de nuestra Federación a través de 2 cursos, de dos jornadas de duración, en los que han participado más de 100 personas.

Otro de los ejes fundamentales de nuestra acción desde el área de Salud Laboral ha sido y es, abordar y profundizar en el conocimiento y la situación de las **Enfermedades Profesionales** de los sectores que componen nuestra Federación, en la línea de aprender a reclamar la infradeclaración de EEPP en nuestros sectores, tal y como se ha hecho específicamente para el caso de las **Camareras de Piso**, para quienes se ha realizado un **informe** en el que se explica su situación laboral en relación con la prevención de riesgos asociados específicamente al desarrollo de su trabajo, así como una serie de propuestas a realizar para asegurar su salud y evitar las dolencias y enfermedades asociadas al desempeño de su labor, que, de manera coordinada y conjuntamente con el área de acción sindical, se ha llevado a los distintos grupos políticos, desembocando finalmente en la formulación de preguntas parlamentarias al Gobierno en las comisiones de Empleo e Igualdad, además de presentar una PNL en el Parlamento de Andalucía.

Para este mismo colectivo profesional de las camareras de piso, uno de los grandes logros alcanzados desde el área de Salud Laboral durante este mandato, ha sido conseguir que desde el Laboratorio-Observatorio de Enfermedades Profesionales de Andalucía del IAPRL, se vaya a desarrollar un estudio sobre **“Salud ocupacional de las camareras de piso: estrategias de mejora y prevención de las enfermedades laborales en Andalucía”**

Otro de los logros importantes que queremos destacar, en el marco del I Plan de Actuación 2024-2026, que deriva de la estrategia andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, hemos introducido **dos acciones importantes** que afectan a la salud laboral de nuestros sectores, concretamente se ha incorporado la realización de un **estudio de las principales causas para la aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME)**, promoviendo la información y la adopción de **buenas prácticas en empresas**, incluyendo la **medición de cargas** en el trabajo en profesiones como camareras de piso, algo fundamental que forma parte de nuestras reivindicaciones a lo largo de este largo período. Y, por otro lado, fomentar la implantación de proyectos de mejora de la prevención de enfermedades profesionales de prioritaria actuación, con especial atención en el afloramiento en ayuda a domicilio y camareras de piso.

Finalmente, queremos hacer mención por su importancia en los temas de salud laboral, en la aprobación, el 14 de marzo de 2023, de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, un documento que pretende ser un **nuevo marco de referencia que oriente las**



**políticas públicas de prevención de riesgos laborales**, y que pone especial atención en cuestiones fundamentales para nuestros sectores, recogiendo por primera vez la **salud mental** como una de las prioridades de la Estrategia e impulsando la **perspectiva de género**.

Es de máxima importancia, para esta secretaria, que se estudie con detenimiento la **influencia del trabajo en la salud mental**, ante la alarmante crecida de IT por este motivo, en esta línea, se organizó una jornada de salud mental y trabajo en la semana europea de la seguridad y salud en el trabajo, donde pudimos escuchar, de ponentes de máximo nivel, como es el sufrimiento mental derivado del trabajo, y cómo se han identificado diferencias entre mujeres y hombres en relación con los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo.

### c. Prestaciones sociales, protección y previsión social

---

A lo largo de este período, lo más relevante han sido las distintas modificaciones que se han producido en materia de desempleo, pensiones y prestaciones sociales, que nos han ocupado en mantener actualizado a nuestro activo sindical además de atender consultas y prestar un asesoramiento permanente.

Durante este mandato, hemos intentado proporcionar una cobertura rápida y ágil a las distintas estructuras de la organización a la vez que se iban aprobando los distintos decretos, resolviendo consultas y elevando dudas y propuesta a nuestras estructuras superiores para dar atención a los problemas de nuestros colectivos, especialmente de las personas con contratos fijos discontinuos.

Hemos conseguido la creación de un **grupo de trabajo** de delegadas y delegados sindicales, en funcionamiento desde marzo 2024, especializados en materia de prestaciones sociales para compartir actualidad normativa, mantener una información actualizada, atender consultas y debatir, con el objetivo de consolidar los equipos de asesoramiento y de futuros formadores y formadoras expertas en Seguridad Social y Prestaciones.

Tras las grandes **reformas de la LGSS en materia de pensiones**, en diciembre de 2021 y marzo de 2023, desde esta área hicimos un importante esfuerzo de carácter **formativo e informativo** hacia nuestro activo sindical. Emitimos informativos específicos relativos a elementos concretos del sistema de pensiones, organizamos asambleas y jornadas explicativas, además de la celebración de dos Consejos extraordinarios para mantener actualizados al conjunto de esta Federación.

Además del trabajo ordinario y permanente de **resolución de dudas y consultas** a secciones sindicales, sindicatos provinciales y RLPT, además de la **labor de asesoramiento** personalizado a la afiliación en materia de pensiones, prestaciones y subsidios, nuestra labor se ha orientado en dos grandes ejes; un eje formativo y un eje informativo.

- **A nivel informativo:**

- Se atendió, en su momento, dando cobertura informativa, al impacto que tuvo en materia de prestaciones sociales y desempleo, la aprobación de la Reforma Laboral.



- Se han publicado más de 25 informativos y boletines relativos a materias muy diversas de índole social; reforma de pensiones, IMV, subsidios para personal FFDD, medidas anticrisis del gobierno, novedades en SS y gestión de la IT, incentivos a la contratación, deducción por maternidad en el IRPF, Ley de Vivienda, fiscalidad pensiones mutualistas, planes de empleo, complemento jubilación anticipada, acuerdo hipotecario, medidas para combatir la inflación, complemento de ayuda a la infancia....

- **Boletines específicos para delegadas y delegados** en materias concretas que afectan especialmente a nuestros sectores con el objetivo de que sirvan como material de formación y consulta: Prestaciones Sociales en los contratos a tiempo parcial y FF.DD, Impacto de la reforma de Pensiones en personal prejubilado, Cotizaciones a la sombra, Complemento de Ayuda a la Infancia...

- **Boletín “Cuidando de tu futuro”** En colaboración con la Secretaría de Comunicación y la Federación de Pensionistas, se puso en marcha una línea **informativos dirigida específicamente a la afiliación jubilada o desvinculada** de su empresa, con objeto de afianzar la fidelización de estos colectivos (Boletín informativo sobre la reforma de pensiones, Testamentarías, Bono del gobierno de 200€, Novedades en materia de SS...)

- **A nivel formativo:**

La **Formación** es, sin duda, el aspecto en la que más ha avanzado la Secretaría durante este mandato:

- Organización de jornadas explicativas tanto durante el proceso de negociación como del resultado final de la reforma de la LGSS.

- **Jornadas Formativas** en materia de Pensiones y Prestaciones, celebradas en marzo de 2023. La importante demanda de participantes obligó a desdoblarse las jornadas en dos sesiones diferentes que se celebraron presencialmente en Málaga y en Sevilla. En total asistieron casi 90 delegadas y delegados de nuestros distintos sectores, que recibieron 10 horas de formación en la materia y que nos devolvieron un feedback muy positivo, manifestando la gran utilidad de la formación recibida.



- Conferencia “Verdades y mentiras sobre el sistema público de pensiones” en el **Encuentro de Juventud** de nuestra Federación celebrado en mayo de 2023.

- **Cursos básicos y avanzados** en materia de Prestaciones Sociales (Pensiones, Desempleo y Subsidios, Incapacidad y Prestaciones Familiares), en colaboración con la Secretaría de Formación, para incorporarlos en el itinerario de formación sindical de nuestra Federación.

- **Impartición curso de experto de prestaciones**, en formato de teleformación, dirigido a la RLPT de nuestros Sindicatos Provinciales y Secciones Sindicales de la Federación de Andalucía, completado con aulas virtuales y la participación de 15 delegados y delegadas (del 8 de febrero al 8 de marzo de 2024)



- **Colaboración con otras estructuras**

Durante este período, se han fortalecido relaciones de colaboración y coordinación con otras estructuras de la organización. Queremos destacar la apertura de una línea de trabajo conjunto con la Federación de Pensionistas de CCOO-A, con quien intercambiamos informativos dirigidos a la afiliación pasiva y desvinculada

Reuniones monográficas con los sectores de Hostelería y Financiero para el análisis de necesidades y la definición de líneas de trabajo.

Colaboración con la Federación Estatal de Servicios para el diseño y elaboración de un **curso de formación on-line en materia de Pensiones y Prestaciones Sociales**.

#### d. Juventud

---

**Desde la FSAN apostamos al comienzo de este mandato por recuperar la Secretaría de Juventud** con el objetivo de dar respuesta a las necesidades y demandas en el ámbito laboral de las personas jóvenes de nuestros sectores y mejorar sus condiciones laborales a través de la negociación colectiva y del resto de instrumentos que tenemos en nuestra mano, fundamentalmente promoviendo la **organización de los trabajadores y trabajadoras jóvenes** y animando a que asuman mayores niveles de representatividad en sus empresas.

En esta línea, a lo largo de este período, desde la Secretaría de Juventud se han realizado algunas reuniones con gente joven de los sectores de Comercio Textil y Comida Rápida para definir objetivos de trabajo, y se organizó el **Encuentro de Juventud Regional de Delegados y Delegadas Jóvenes de la FSAN**, que se celebró en Mollina en marzo de 2023 con el objetivo de motivar y reforzar la participación de nuestros delegados y delegadas más jóvenes en la actividad sindical de nuestra Federación.



A lo largo de estos cuatro años, además, desde la FSAN nos hemos sumado a las campañas dirigidas a la población joven por parte de nuestras organizaciones superiores, con la finalidad de acercar el sindicato al colectivo de trabajadores y trabajadoras jóvenes, participando en todos los encuentros y actos organizados por la Secretaría de Juventud de CCOO-A y difundiendo las campañas en nuestros ámbitos y con nuestros sectores, a fin de acercarnos a aquellas personas que no tienen vinculación sindical y también para fidelizar a las que ya forman parte de esta organización.

Una de las campañas con más repercusión llevada a cabo por CCOO-A en este período ha sido **“Hart@s de vivir malamente”**, que elaboró distintos materiales (pegatinas, chapas y materiales



digitales para la campaña en RRSS), que se realizó con una imagen muy fresca y rompedora para conseguir acercarla a las personas jóvenes en sus centros de trabajo y que se mantiene vigente aún.

#### e. Sostenibilidad

Desde CCOO somos conscientes de que el cambio climático, la degradación del medio ambiente y la escasez de recursos en Andalucía hacen que como organización sindical debamos afrontar grandes retos para lograr la preservación ecológica y medioambiental de nuestro entorno. Pero es imprescindible que esta protección se haga de manera conjunta con la defensa de los puestos y condiciones de trabajo, acompañando una transición que conjugue la sostenibilidad ambiental de las empresas y a la adaptación de estas frente a los cambios necesarios en el actual modelo productivo, sin perjudicar el empleo ni las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores andaluces.

En este contexto, históricamente desde la Federación, hemos reclamado a las empresas su compromiso con la **responsabilidad social empresarial (RSE)**, una RSE que mida los impactos de sus actividades en su relación con el entorno y con la defensa y el respeto a los derechos humanos y laborales.

En concreto, en Andalucía, la transición energética, hídrica y ecológica, juega un papel estratégico que debe ser trabajado no sólo a través de la RSE, sino mediante el **avance de nuestra intervención y participación sindical** en el desarrollo de políticas públicas y de regulaciones normativas y también en la realización de campañas de concienciación e incidencia en los centros de trabajo dirigidas a mitigar los efectos nocivos del cambio climático en nuestra tierra. Hemos participado en el grupo sobre Agua creada al efecto por CCOO-A.

Es precisamente en estos dos ámbitos en los que se ha centrado la participación de la FSAN. Por un lado se ha estado trabajando para incluir la sostenibilidad dentro de las reivindicaciones en los ámbitos de influencia de la federación, tratando de fomentar la **inclusión de la sostenibilidad en la negociación colectiva de los convenios y acuerdos** en los que participamos y potenciando el trabajo sindical en las empresas. Y por otro, a través de nuestra participación en la difusión y traslación a los centros de trabajo de nuestros sectores de las **campañas específicas en materia de sostenibilidad** sobre retos actuales tales como la transición justa, la movilidad sostenible, el cambio climático, turismo sostenible, objetivos de desarrollo sostenible, etc.

Todos los años, el día 5 de junio, celebramos el **Día Mundial del Medio Ambiente** sumándonos a las actuaciones previstas para ese día y puestas en marcha por nuestras organizaciones superiores (CCOO-Andalucía y Federación Estatal), difusión de comunicados, manifiestos y participación en actividades concretas.



Vamos!

Transformando  
el futuro

Queremos recordar, por la importancia transversal que este tema supone en nuestra comunidad, que la campaña de 2023 giró en torno a la **crisis hídrica** y al problema en Andalucía, y que desde la FSAN participamos en unas jornadas organizadas por la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo de CCOO-A.

La última campaña de este período, la de 2024, estuvo centrada en la restauración de las tierras, la resiliencia a la sequía y la desertificación, bajo el lema “**Nuestras tierras. Nuestro Futuro Somos la #GeneraciónRestauración**”, la campaña estuvo dirigida a mandar un mensaje de responsabilidad colectiva, donde todas y todos asumamos el compromiso de adoptar las medidas necesarias para dar respuestas a un cambio climático con una incidencia especialmente relevante en nuestra comunidad autónoma.



*Vamos!*

Transformando  
el futuro

**4.3 DESARROLLO SECTORIAL**

El desarrollo sectorial en la Federación de Servicios es muy diverso. Partiendo de la amalgama de sectores y subsectores que representamos y su distinto nivel de desarrollo sindical.

En el plan de acción de la Secretaría de Desarrollo Sectorial, nos marcábamos como objetivo principal desarrollar sindicalmente de forma integral tanto los sectores como las empresas de mayor potencial, ya sean estatales o de ámbito andaluz.

Esta línea de trabajo, coincidente con la de nuestra Federación Estatal es la de trabajar en distintos niveles teniendo en cuenta los sectores o subsectores estratégicos, como son Restauración Moderna o Colectiva, Financiero, Seguros, Contact Center, Tics, comercio Alimentación, Textil y GGAA y también la hotelería.

Además el trabajo en empresas diana como puede ser Inditex, Carrefour, Lidl, ECI, Meliá, Entidades financieras, Serunion, Burguer King, Mapfre o Quirón entre otras muchas.

Para nuestra Federación de Andalucía, el mapa de las empresas diana teniendo en cuenta tanto las estatales como las de nuestro territorio durante estos 4 años ha quedado así:

**COMERCIO**

AMBITO	EMPRESA	SECTOR	SUBSECTOR
ESTATAL	LIDL	COMERCIO	ALIMENTACION
ESTATAL	DIA	COMERCIO	ALIMENTACION
ESTATAL	MERCADONA	COMERCIO	ALIMENTACION
ESTATAL	ALDI	COMERCIO	ALIMENTACION
ANDALUCIA	EL JAMON(CASH LEPE)	COMERCIO	ALIMENTACION
ANDALUCIA	SUPERMERCADOS DANI	COMERCIO	ALIMENTACION
ANDALUCIA	COVIRAN	COMERCIO	ALIMENTACION
ESTATAL	CARREFOUR	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	MAKRO	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	ALCAMPO	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	EL CORTE INGLES	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	LEROY MERLIN	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	CONFORAMA	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	DECATHLON	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	IKEA	COMERCIO	GGAA
ESTATAL	PRIMARK	COMERCIO	TEXTIL
ESTATAL	GRUPO INDITEX	COMERCIO	TEXTIL
ESTATAL	H&M	COMERCIO	TEXTIL
ESTATAL	TENDAM	COMERCIO	TEXTIL
ANDALUCIA	ALVARO MORENO	COMERCIO	TEXTIL



SECTOR FINANCIERO

AMBITO	EMPRESA	SECTOR	SUBSECTOR
ESTATAL	CAIXA	FINANCIERO	FINANCIERO
ESTATAL	SANTANDER	FINANCIERO	FINANCIERO
ESTATAL	BBVA	FINANCIERO	FINANCIERO
ESTATAL	CAJAMAR BANCO DE CRED	FINANCIERO	FINANCIERO
ESTATAL	CAJAMAR	FINANCIERO	FINANCIERO
ESTATAL	UNICAJA	FINANCIERO	FINANCIERO
ANDALUCIA	CAJA RURAL DEL SUR	FINANCIERO	FINANCIERO
ANDALUCIA	CAJA SUR	FINANCIERO	FINANCIERO

HOSTELERIA

AMBITO	EMPRESA	SECTOR	SUBSECTOR
ESTATAL	SERUNION	HOSTELERIA	COLECTIVIDADES
ESTATAL	ARAMARK	HOSTELERIA	COLECTIVIDADES
ESTATAL	MEDITERRANEA	HOSTELERIA	COLECTIVIDADES
ANDALUCIA	HERMANOS GONZALEZ	HOSTELERIA	COLECTIVIDADES
ESTATAL	MELIA	HOSTELERIA	HOTELERIA
ESTATAL	PARADORES	HOSTELERIA	HOTELERIA
ESTATAL	BARCELO	HOSTELERIA	HOTELERIA
ESTATAL	RIU	HOSTELERIA	HOTELERIA
ANDALUCIA	GRUPO VINCCI	HOSTELERIA	HOTELERIA
ANDALUCIA	IBEROSTAR	HOSTELERIA	HOTELERIA
ANDALUCIA	GRUPO HOTELES PLAYA	HOSTELERIA	HOTELERIA
ESTATAL	BURGUER KING	HOSTELERIA	REST MODERNA
ESTATAL	KFC	HOSTELERIA	REST MODERNA
ANDALUCIA	MCDONALDS	HOSTELERIA	REST MODERNA
ANDALUCIA	DOMINOS'S PIZZA	HOSTELERIA	REST MODERNA



Vamos!

Transformando  
el futuro

**SERVICIOS TÉCNICOS**

AMBITO	EMPRESA	SECTOR	SUBSECTOR
ESTATAL	KONECTA	SER TECNICOS	CONTACT CENTER
ESTATAL	EMERGIA	SER TECNICOS	CONTACT CENTER
ESTATAL	QUALITEL	SER TECNICOS	CONTACT CENTER
ESTATAL	FOUNDEVER	SER TECNICOS	CONTACT CENTER
ESTATAL	TELEPERFORMANCE	SER TECNICOS	CONTACT CENTER
ESTATAL	TRANSCOM	SER TECNICOS	CONTACT CENTER
ESTATAL	TRAGSATEC	SER TECNICOS	INGENIERIAS
ANDALUCIA	AYESA INGENIERIA	SER TECNICOS	INGENIERIAS
ANDALUCIA	AMSUR	SER TECNICOS	MEDIACION
ESTATAL	FRATERNIDAD	SER TECNICOS	MUTUA
ESTATAL	FREMAP	SER TECNICOS	MUTUA
ESTATAL	MAPFRE	SER TECNICOS	SEGUROS
ESTATAL	AXA	SER TECNICOS	SEGUROS
ESTATAL	QUIRON	SER TECNICOS	SERV PREVENCIÓN
ESTATAL	CRUZ ROJA	SER TECNICOS	SSAA
ANDALUCIA	ASSDA	SER TECNICOS	SSAA
ESTATAL	INDRA	SER TECNICOS	TIC
ESTATAL	EVERIS	SER TECNICOS	TIC
ANDALUCIA	GLOBAL ROSETTA	SER TECNICOS	TIC
ANDALUCIA	OPPLUS	SER TECNICOS	TIC
ANDALUCIA	NGA	SER TECNICOS	TIC

Durante la primera mitad del mandato, aunque ha existido una coordinación con todos los sectores, hemos incidido mucho más en Comercio, avanzando en muchas empresas, sobre todo de textil y de GGAA. En la segunda parte del mandato hemos sumado la coordinación de la hotelería y el grupo de trabajo de ECI.

INDITEX, PRIMARK, GRUPO TENDAM, ECI, CASH LEPE, ALVARO MORENO: En estas empresas hemos reunido a la representación y en alguna de ellas como Inditex, tenemos un grupo de trabajo andaluz, coordinado por una responsable a nivel andaluz y con responsables provinciales.

Tenemos una persona nueva coordinando el sector de GGAA, que impulsará el trabajo que a nivel estatal se está haciendo en este sector, sobre todo de extensión en empresas como Leroy Merlín, Media Markt o Decathlon.

En este último periodo hemos querido empezar con esa misma coordinación en Hotelería, reuniéndonos con empresas como Barceló, Grupo Vincci, Meliá o Paradores.

Hemos realizado una jornada de encuentro de delegados y delegadas en Grupo Vincci en Antequera, de donde esperamos crear el grupo de trabajo andaluz con las personas responsables por provincia.


**Vamos!**
**Transformando  
el futuro**

En Meliá hemos cambiado la sección sindical por un grupo de trabajo, formado por delegados y delegadas de Málaga, Sevilla y Cádiz (pendiente de ver si incorporamos a alguien de Huelva y Granada) para realizar un plan de trabajo conjunto.

En Barceló aprovechando también la negociación del Plan de Igualdad, hemos generado grupos de trabajo y tenemos pendientes continuar para la creación del grupo de trabajo efectivo con reparto de tareas.

En colectividades, durante estos cuatro años hemos apoyado el trabajo sectorial en extensión electoral y en elecciones sindicales. También hemos trabajado en las plicas de los comedores escolares, se han hecho asambleas informativas de delegados y delegadas y hemos tenido reuniones con la APAE para trasladar la problemática del sector.

En comida rápida, y en coordinación con la Estatal hemos trabajado la extensión electoral, especial atención a Domino's Pizza. También hemos trabajado con el activo sindical de Burger King, que debemos reforzar en el próximo periodo.

En otros sectores también se han realizado reuniones conjuntas como es en el Servicio de Prevención de Quirón, que además de reunir a la representación, en octubre de 2024 se han realizado talleres de afiliación.

En Contact Center reunimos a la representación de Sevilla para recopilar problemática y puntos fuertes para poder hacer un grupo de trabajo, esta jornada habría que ampliarla al resto de Andalucía.

En la parte de Servicios Técnicos hemos reforzado el sector con personas que se ocupen de su coordinación a nivel andaluz para que esta sea más efectiva y podamos realizar un desarrollo de los distintos subsectores más eficiente. En el próximo mandato debemos reforzar este punto.

También y por último hemos mantenido 3 reuniones con el sector financiero, convocando a las principales sección sindicales de Andalucía y poniendo en común el trabajo que se realiza.

Además de las reuniones con empresas diana, hemos mantenido reuniones sectoriales, sobre todo en comercio y hostelería, convocando a las personas responsables de los sectores en las provincias a reuniones telemáticas donde se han compartido información tanto a nivel organizativo (EES y afiliación) como de acción sindical, negociación colectiva y conflictos. En estas reuniones han sido de gran valor para que la información tanto a nivel provincial como de Federación andaluza y/o estatal se traslade.



#### 4.4 INSTITUCIONAL Y POLÍTICAS SECTORIALES

Desde el Área de Institucional y Políticas Sectoriales hemos trabajado en permanente contacto y coordinación con las estructuras superiores, participando y realizando aportaciones a todo aquello que se nos ha ido solicitando; desde los presupuestos de la Junta de Andalucía, hasta los acuerdos de diálogo social, del Consejo Económico y Social, como de manera transversal con el resto de sectores y áreas en relación a las políticas en materia de comercio, turismo, emergencia, dependencia, etc.

Queremos agradecer el trabajo de nuestro Gabinete de Estudios por todos los informes y aportaciones que nos emite siempre que se lo solicitamos.

Haciendo un repaso de lo más relevante a lo largo de este período 2021-2025 en lo relativo a políticas sectoriales en materia de comercio, turismo y emergencias (112, 061 y GREA) destacamos:

##### a. Comercio

Dos Planes estratégicos han definido las líneas directrices de las actuaciones en materia de comercio en Andalucía a lo largo de estos cuatro años. Iniciamos el mandato bajo las normas recogidas en el VI Plan Integral de Fomento de Comercio Interior de Andalucía que, como recordaremos, se aprobó sin consenso en 2019 y ha estado vigente hasta la aprobación del VII Plan el pasado diciembre de 2023 y que estará vigente hasta 2026. Además de estos dos planes, los tres Decretos Leyes de Simplificación Administrativa aprobados en 2020 y 2021 en plena pandemia, han tenido especial incidencia e impacto en lo referido a la desregulación administrativa de los horarios comerciales, a la ampliación de los domingos y festivos que han pasado de 10 a 16 al año y a la ampliación salvaje de las Zonas de Gran Afluencia Turística –ZGAT-, marcando la agenda y las actuaciones sindicales de esta organización durante todo este período.

##### Líneas de trabajo con las ZGAT

Actualmente, 34 municipios en Andalucía tienen declaración como ZGAT, desde El Ejido en Almería que tiene reconocido 1 mes de apertura, pasando por distintos municipios que contemplan 3 y 4 meses de apertura más la Semana Santa, como es el caso de Córdoba, y llegando a ciudades como Sevilla y Jerez de la Frontera con una declaración ZGAT que autoriza las aperturas comerciales durante 6 meses, o Granada con 5 meses, por citar algunas de ellas.

Caso particular es el de Jerez con una ZGAT anulada por sentencia del TSJA pero que autorizaba una extensión muy amplia y salvaje a 5 meses al año y todo el municipio.

A estos municipios hay que añadirles los 32 municipios turísticos que, aunque no tengan declaración como ZGAT, tienen autorizada una apertura de 4 meses y Semana Santa, por lo que del total de 67 municipios afectados bien por las declaraciones ZGAT o como municipios turísticos, 59



de ellos –el 88%- cuentan con más de 4 meses de apertura autorizada, lo que nos supone mantener una vigilancia y un seguimiento sindical permanente.

Es importante, además, tener en cuenta que los municipios turísticos no se controlan en el seno del Consejo Andaluz de Comercio, sino que se declaran a través del Consejo Andaluz de Turismo, por lo que durante este período ha sido y es importante e imprescindible mantener una coordinación y una comunicación fluida y constante entre las personas representantes de CCOO en ambos Consejos.

A raíz de la aprobación del Decreto 2/2020 y siguientes, se aprueban de oficio por parte de la Junta de Andalucía la ampliación de las declaraciones ZGAT de ciudades como Jerez, Granada, Sevilla o Córdoba, lo que ha motivado en todas estas ciudades la realización de numerosas movilizaciones, concentraciones, actos de protesta y acciones de ámbito institucional con los Ayuntamientos afectados y en el propio Consejo Andaluz de Comercio, además de iniciar reclamaciones por vía judicial. Han sido, en definitiva, cuatro años que han estado marcados por el incremento de nuestro trabajo en materia de incidencia institucional, reforzando nuestra presencia y nuestra capacidad propositiva ante la Administración Autonómica y los Ayuntamientos.

#### Jerez de la frontera

Tras la ampliación unilateral de la ZGAT de Jerez por parte de la Dirección General de Comercio, que supuso la extensión geográfica a todo el municipio durante 6 meses, además del Premio de Motos y la Semana Santa completa, el Ayuntamiento de Jerez presentó un recurso contencioso administrativo en 2022 contra la declaración de ZGAT del municipio que, recientemente, a finales de febrero de 2025, ha tenido respuesta favorable del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a través de una sentencia que anula la declaración de la Junta de Andalucía, aunque el fallo del TSJA no es una sentencia firme y la Junta ha anunciado que no recurrirá el fallo, la patronal ANGED si ha anunciado que lo recurrirá. No obstante, durante todo este período, la Federación, la UP y el Sindicato provincial de Cádiz han mantenido una campaña permanente de incidencia y de propuestas con el Ayuntamiento, que finalmente aprobó en el pleno municipal del pasado 27 de febrero solicitar la declaración de ZGAT en Jerez en los términos que siempre hemos defendido desde CCOO, solicitando la limitación de la zona ZGAT al centro histórico de la ciudad en Semana Santa y a todo el municipio sólo durante el Gran Premio de España de Motociclismo . Ha sido un trabajo muy intenso durante todo este período con el que hemos conseguido dar un importante paso para la reducción de la ZGAT en Jerez, por lo que felicitamos a todas las personas que han estado implicadas en este proceso en el que seguiremos con mucha atención su evolución, que ahora depende de la aceptación de dicha propuesta por parte de la Junta de Andalucía.

#### Córdoba

La realidad de Córdoba parte de una declaración ZGAT que fue acordada in extremis por todas las partes a fin de amortiguar la propuesta inicial de la Dirección General de Comercio que partía de declarar la ZGAT para todo el municipio durante todo el año, finalmente se acordó la autorización de aperturas de domingos y festivos durante 4 meses y la Semana Santa completa para todo el municipio que, aún en ese caso, ampliaba en exceso la declaración de partida que era de un solo mes y sólo para el casco histórico.



Tras esta situación, el sindicato provincial de Córdoba presentó una propuesta al Ayuntamiento a través de la cual se creó la Comisión Delegada para el seguimiento de la implantación de la ZGAT, aceptando la propuesta de CCOO de elaborar un informe externo en el que se valorara el impacto en el empleo, entre otras cuestiones, y que arrojó unas conclusiones que fueron determinantes para que la Comisión al completo durante todas las reuniones (a excepción de la representación de Grandes Almacenes en la última reunión) aprobara solicitar una modificación de la declaración de zona ZGAT.

Tras dos duros años de trabajo por parte del provincial de Servicios en Córdoba, muy recientemente, el pasado 20 de febrero de 2025, al fin se presentó formalmente la modificación para que la ZGAT de Córdoba quede reducida temporal y geográficamente limitando la nueva solicitud a los meses de abril, mayo y octubre y sólo para el Distrito Centro, que se corresponde con el casco histórico un poco más ampliado, agradecemos y felicitamos su esfuerzo, su dedicación y su trabajo en este ámbito a todo el equipo.

### Granada

La situación de Granada, con sus particularidades, es muy similar a las anteriores. El Ayuntamiento solicitó la renovación de la ZGAT en condiciones similares a la declaración que tenían aprobada de un mes de apertura y limitada sólo para la zona del casco histórico de la ciudad, Alhambra y Generalife. Sin embargo, al inicio de 2023, nuevamente la Dirección General de Comercio, al amparo de la nueva regulación aprobada en el año 2020, decidió de forma unilateral y en contra de la solicitud de la propia corporación municipal, ampliar la ZGAT a todo el municipio y durante 5 meses, más la Semana Santa. El Ayuntamiento, con el acuerdo del resto de agentes sociales implicados, interpuso un recurso ante los tribunales para revertir la declaración, que aún está pendiente de sentencia.

No obstante, durante todo este período, el equipo del Sindicato Provincial de Granada ha trabajado muy intensamente. Se solicitó la creación del Consejo Sectorial de Comercio en el que hemos participado formando parte de la Comisión Ejecutiva del mismo (único sindicato presente), elevando propuestas concretas relacionadas, al igual que en los otros casos, con la elaboración de un estudio externo que evalúe el impacto en el empleo y en el pequeño comercio local, y realizando movilizaciones continuadas en el tiempo, que finalmente han conseguido que el Ayuntamiento aprobara con el consenso de la patronal y consumidores, la propuesta de una nueva declaración de ZGAT para la capital que se presentó a la Junta de Andalucía a finales de diciembre de 2024 y que se concreta temporalmente para la Semana Santa, la primera semana de mayo y los meses de septiembre y octubre, reduciendo también su marco geográfico a la Zona Monumental-Centro con Palacio de Congresos y Plaza de Toros.

Felicitamos al equipo del provincial de Granada por todo el trabajo realizado y por los logros conseguidos, a falta de conocer la sentencia del Tribunal y la resolución de la Junta de Andalucía.

### Sevilla

También en el caso de Sevilla, la Dirección General de Comercio amplió la Declaración de la ZGAT sevillana a los distritos municipales del Casco Antiguo, Triana y Nervión, incrementando la apertura de domingos y festivos a 6 meses al año más la Semana Santa. Desde el Sindicato Provincial de Sevilla se han realizado importantes y numerosas movilizaciones, pasacalles, concentraciones y

**Vamos!****Transformando  
el futuro**

reuniones con el Ayuntamiento que, por el momento, y teniendo en cuenta el color político de la corporación municipal, no han tenido grandes avances.

El centro comercial Lagoh interpuso un recurso contencioso administrativo solicitando la ampliación de la zona geográfica, pero aún estamos pendientes de sentencia.

Tanto en Sevilla como en Cádiz capital vamos a relanzar una campaña de contactos y movilización para intentar reproducir el camino trazado en las otras tres ciudades.

Como nota de última hora, sabemos que se va a convocar comisión de horarios para el día 19 de marzo y Consejo Andaluz de Comercio para el día 20 de marzo en el que se abordará la nueva solicitud de ZGAT de Granada, por lo que en breve tendremos conocimiento de la resolución.

### Horarios comerciales

Además de las acciones de carácter institucional en el marco de la ZGAT, la liberalización progresiva de los horarios comerciales desde el año 2020 hasta la fecha, también ha sido objeto de una importante campaña de incidencia por parte de esta Federación en el marco de las administraciones públicas. La ampliación de los domingos y festivos de apertura en Andalucía se incrementó a 16 al amparo de los DL de Simplificación Administrativa, hasta convertirnos, junto con Murcia, en las comunidades autónomas con más días de apertura de DDYFF autorizados (al margen de Madrid que tiene una liberalización total).

Para paliar y frenar esta desregulación salvaje de las aperturas comerciales en domingos y festivos, desde la Federación hemos mantenido dos reuniones con la Dirección General de Comercio en las que hemos trasladado nuestra preocupación y denunciado el impacto negativo sobre las condiciones de trabajo que supone la apertura indiscriminada en DDFF sin que se esté generando nuevo empleo, ni empleo de calidad, además de la afectación al pequeño y mediano comercio local. Sabiendo de las dificultades que tenemos para llegar a acuerdos con el actual Gobierno Andaluz, no desistiremos en nuestro empeño de continuar incidiendo para conseguir una reducción de las aperturas en DDyFF que esté en línea con el resto de comunidades autónomas, cuya media se sitúa en 10 aperturas anuales.

### Campañas

Nuestras acciones de reclamación en el marco institucional, han ido de la mano con el desarrollo y la puesta en marcha de campañas de incidencia específicas para mostrar nuestro más absoluto rechazo a las políticas de desregulación y liberación del comercio en nuestra Comunidad. Han sido muchas las acciones que hemos puesto en marcha, comenzando en 2021 con la campaña **“No a la ampliación salvaje de los horarios Comerciales”** caravanas de coches, concentraciones, pasacalles y también la adaptación de las campañas estatales específicas para la época más álgida del comercio, que se han iniciado todos los años coincidiendo con Black Friday y que se han alargado a la época de navidad y rebajas, denunciando la precariedad y las cagas de trabajo extremas en el sector: tales como **“Black Reality del Comercio en Navidad”**.

Concretamente, a finales de 2024, desde la Federación, aprovechamos el inicio de la campaña del Black Friday para denunciar que en Andalucía, el inicio de este período de mayor volumen de ventas se caracteriza por la falta de contratación y la sobrecarga de las plantillas, además del abuso de la contratación temporal y a tiempo parcial, “lo que origina una gran inestabilidad en el empleo



Vamos!

Transformando  
el futuro

en el sector y viene a recargar aún más a unas plantillas que ya suman a sus espaldas cuatro meses de aperturas autorizadas en domingos y festivos en más de 70 municipios declarados por la Junta de Andalucía como Zonas de Gran Afluencia Turística (ZGAT) que, unidos a las herramientas de flexibilidad interna hacen del comercio un sector cada vez más precario y menos deseable para las personas trabajadoras, en el que las soluciones por parte de las empresas no llegan a pesar de incrementar paulatinamente ventas y beneficios.

Finalmente, queremos felicitar a nuestro compañero Rafa Domínguez que el pasado mes de noviembre de 2024, recibió la mención especial a la Persona Trabajadora en los IX Premios de Comercio de Andalucía.

## **b. Políticas sectoriales de Turismo y Hostelería**

---

En el marco de las políticas de turismo y hostelería, la FSAN está presente en el **Consejo Andaluz de Turismo** y también en la Mesa de Turismo.

En cuanto a la **Mesa de Turismo**, queremos destacar que se trata de una entidad que ha resultado clave durante los últimos 30 años como ámbito de diálogo social, de negociación y de consenso. Sin embargo, lleva en punto muerto desde que el Gobierno del PP ganó sus primeras elecciones en 2019, a pesar de nuestras continuas peticiones durante todo este período para que este órgano retome su actividad y su finalidad de promover el diálogo tripartito, la participación de los agentes sociales, la capacidad propositiva y de evaluación de las políticas sectoriales en materia de hostelería y turismo de nuestra comunidad.

Estrenamos el mandato en 2021 con la aprobación, en septiembre, del **Plan General del Turismo Sostenible de Andalucía (Plan META)**, un Plan aprobado sin el consenso de los agentes sociales y que mantendrá su vigencia hasta 2027. Unos meses antes, en julio de 2021, comparecimos en el Parlamento ante la Comisión de fomento, infraestructuras y ordenación del territorio para valorar negativamente la convalidación del Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas para la renovación y modernización de los establecimientos de alojamiento turístico. Siendo precisamente el tema de la **vivienda turística**, un tema sobre el que hemos realizado muchas aportaciones a las distintas órdenes y regulaciones propuestas por la Junta de Andalucía en este período, en la línea que siempre hemos defendido desde CCOO, nuestra **apuesta por un turismo sostenible y de calidad**, que atienda a los problemas de gentrificación de los cascos urbanos, que incorpore una **tasa turística finalista** que permita abordar problemas relacionados la necesidad de aumentar y mejorar los servicios públicos (transporte, limpieza...) y contribuir con el alto nivel de consumo de recursos (agua, energía, suelo...), que garantice un empleo de calidad, estable e igualitario, y que promueva la dignificación y la cualificación de la profesión de la hostelería.

### **Novedades**

En este mismo mes, el pasado 7 de marzo, participamos en la **Mesa de Diálogo Social**, cuyo único punto del orden del día fue la presentación del **Borrador de Anteproyecto de Ley de Turismo**, un borrador que, como destacó la propia Secretaria General Técnica de Turismo, se caracteriza por su carácter abierto y flexible, centrado en la cogobernanza y la sostenibilidad. Sin embargo, **nuestra primera valoración** como CCOO a este borrador, a falta de concretar las alegaciones al articulado

**Vamos!****Transformando  
el futuro**

que se están trabajando al momento de elaborar este informe, es que el borrador de la ley tiene un enfoque más empresarial que social, dando más peso a la digitalización, la sostenibilidad y la planificación territorial que a los derechos laborales y la participación sindical.

En el marco del borrador actual, la participación de los agentes sociales y sindicales resulta insuficiente y carece de mecanismos concretos que aseguren su influencia en la toma de decisiones, lo que a todas luces proporciona un modelo turístico que favorece en exceso a los intereses empresariales, dejando en segundo plano aspectos esenciales como la estabilidad laboral, la lucha contra la precariedad y la formación profesional.

Nuestra intervención en la Mesa, se centró en resaltar la importancia de que la nueva Ley recoja tres aspectos fundamentales que actualmente no aparecen en el borrador: la necesidad de regular los recursos hídricos utilizados en la industria turística, la regulación de la tasa turística y la promoción de la marca de Hoteles Socialmente Responsables, además de la importancia de recoger la obligatoriedad de las empresas para realizar la evaluación de las cargas de trabajo de todo el personal de los hoteles y, especialmente, de las camareras de piso.

A modo de conclusión:

- \* Es fundamental el enfoque de sostenibilidad, pero echamos en falta la perspectiva laboral y consideramos que hay aspectos en el borrador de la ley que no van en esa línea, como las declaraciones responsables, la falta de abordaje del problema del agua y su uso, o la delegación de las competencias de vivienda turísticas a los municipios sin regulación.
- \* Es necesario establecer una tasa turística finalista que contribuya a la sostenibilidad del ecosistema turístico.
- \* Valoramos positivamente el refuerzo de la inspección y la necesidad de declarar la apuesta por el empleo de calidad, así como concretar más el apartado de formación e incorporar a la Marca Andalucía los Hoteles Socialmente Responsables.

Asimismo, entendemos que para corregir estas carencias, la Ley tendría que incorporar y así se les ha trasladado:

- Un mayor protagonismo de los sindicatos en la gobernanza turística
- Medidas específicas para evitar la precariedad laboral y el abuso de la externalización que afecta especialmente a las camareras de piso y otros colectivos vulnerables.
- Un plan de inspección laboral coordinado con los agentes sociales para vigilar el cumplimiento de las normativas laborales, combatiendo el fraude y la economía sumergida, especialmente en aquellos subsectores donde la informalidad ha sido un problema recurrente.
- Mecanismos de formación y promoción profesional en el sector con participación sindical, que permita dotar a la población trabajadora de herramientas y competencias actualizadas, un elemento clave para mejorar la profesionalización.

Desde CCOO entendemos el sector turístico como uno de los motores económicos de Andalucía, pero su sostenibilidad no puede basarse únicamente en la innovación, la digitalización o la



planificación territorial, esta Ley debe dar respuesta a la necesidad de transformar el modelo turístico andaluz, apostando por un enfoque que **priorice la calidad sobre la cantidad** y garantice la sostenibilidad en sus dimensiones económica, social, laboral y medioambiental, enfatizando la importancia de aprobar una **tasa turística finalista**. La experiencia acumulada en el sector ha evidenciado que la calidad del empleo y las condiciones laborales son fundamentales para garantizar un turismo de alto valor, que además de ser competitivo, respete los derechos de los trabajadores y trabajadoras y contribuya al bienestar social de las comunidades, y en esa línea irán todas las aportaciones al borrador de la nueva Ley.

Antes del cierre del período de consultas, a petición de CCOO, se celebrará una reunión de la Mesa para valorar y debatir las alegaciones presentadas por patronal y sindicatos.

### Campañas

En este ámbito, han sido varias las campañas que se han puesto en marcha tanto propias como a nivel Federal durante este período. Desde la campaña “Basta Ya de Precariedad en Hostelería” que contó con una adaptación y desarrollo territorial propio en Andalucía, así como la campaña **Hostelería 5\* en Derechos** que desarrollamos en colaboración con la Secretaría de Comunicación de CCOO-A y que tuvo un gran impacto en RRSS.

### c. Políticas sectoriales en Emergencias

---

A lo largo de estos 4 años, han sido varias las reuniones que hemos mantenido con la Consejería de Presidencia en la línea de reforzar nuestra capacidad propositiva a la hora de reivindicar mejoras en los pliegos de licitación publicados.

Una de las importantes acciones desarrolladas durante este mandato en el marco institucional han sido las realizadas en el ámbito de gestión de las emergencias (servicios 112 y Grupo de Emergencia de Andalucía –GREA-). En ambos servicios, la principal reivindicación ha sido exigir a la Junta de Andalucía la integración de sus plantillas en la recientemente creada **Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía (ASEMA)**, una agencia que integrará los servicios de emergencias de Andalucía.

A pesar de las continuas reuniones mantenidas, en coordinación con CCOO-A, a nivel de Consejería de Presidencia, Vice, Dirección General de Seguridad, etc. La postura del gobierno Andaluz sigue siendo intransigente y sigue primando el beneficio de las empresas privadas antes que la gestión pública de nuestra salud.

Ha sido un hito conseguir un informe del Consejo Económico y Social de Andalucía que recomienda la necesaria inclusión de ambos servicios en “lo público” y, por tanto, a su integración en la Agencia.

En paralelo, y mientras se consigue la integración, hemos trabajado para que se mejoren las condiciones de trabajo a través de influir en las plicas de concesión del servicio. Por esta vía hemos conseguido un significativo aumento del salario, homologación de las condiciones de trabajo, mejora formación, etc.

Un camino similar hemos estado trabajando, aunque con distinto resultado, en relación a las plantillas del 061.



Vamos!

Transformando  
el futuro

#### 4.5 FORMACIÓN SINDICAL Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

El área de Formación Sindical incorpora la formación sindical y el desarrollo de cuadros y equipos, centrada fundamentalmente en el **desarrollo de habilidades y competencias de las personas y equipos que se van incorporando a nuestra Federación.**

La formación de delegados y delegadas ha ido generando cada vez más interés y una mayor demanda en el interno de nuestra organización. Es incuestionable que la necesidad de formar, atender, capacitar, compartir experiencias y cultura sindical es una necesidad de primer orden y tiene un gran valor para las personas que, por primera vez, aterrizan en nuestro sindicato y también para ir adquiriendo nuevas capacidades a lo largo de su trayectoria sindical. La formación sindical, además, nos permite acercarnos y conocer de primera mano a nuestro activo sindical.

##### a. Formación sindical

Durante este mandato, tal y como recogía nuestro Plan de Acción **pusimos en marcha de nuevo nuestro Itinerario básico de Formación sindical** de la FSAN. Gracias al equipo de formadores y formadoras, así como a la implicación de las personas responsables de formación en nuestros sindicatos provinciales, la formación sindical ha dado como resultado los **siguientes datos a lo largo de este período entre Congresos:**

Alumnado por sector	Hombres	Mujeres	Total general
HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO	998	1091	2089
COMERCIO	855	1103	1958
SERVICIOS TECNICOS	474	495	969
SECTOR FINANCIERO	92	124	216
OTROS	80	101	181
<b>Total general</b>	<b>2499</b>	<b>2914</b>	<b>5413</b>
<b>Número de horas sindicales para Formarse</b>			<b>50451</b>
<b>Número de cursos totales en Andalucía</b>			<b>460</b>

*(Según los datos de nuestro backoffice desde mayo de 2021 a enero de 2025)*

Queremos destacar, de estos cuatro años, que en abril de 2023 finalizó la **nueva promoción de formadores y formadoras de la FSAN** lo que ha repercutido directamente en el incremento de delegados y delegadas con formación en la FSAN, en la transmisión del saber hacer y la transmisión de nuestra cultura sindical.



**Vamos!**

**Transformando  
el futuro**



Esta promoción ha contribuido a generar buenos datos y cultura sindical en nuestra Federación andaluza, pero también es necesario decir que a lo largo de estos cuatro años ha mermado considerablemente el número de formadores y formadoras en las distintas provincias por distintos motivos, por lo que hay que ir incorporando poco a poco a nuevas personas que se dediquen a esta labor en nuestra organización y que perduren en el tiempo.

Podemos indicar que se han impartido un total de **460 cursos** durante estos cuatro años, distribuidos provincialmente de la siguiente manera, salvando las diferencias de delegados y delegadas existentes en cada una de nuestras provincias:

Cursos Impartidos entre Congresos									
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
<b>Año 2021</b>	0	3	7	2	1	2	14	30	59
<b>Año 2022</b>	17	15	7	5	2	4	48	10	108
<b>Año 2023</b>	15	24	13	14	4	5	54	18	147
<b>Año 2024</b>	18	13	8	14	1	9	51	32	137
<b>Total</b>	50	55	35	35	8	19	167	90	460

*(Según datos de nuestro backoffice desde mayo de 2021 a enero de 2025)*

**Actualización de nuestros cursos básicos.** Hemos realizado una gran labor de actualización de nuestro itinerario básico. El curso básico del delegado y delegada de Servicios cuenta ya con un formato interactivo que iremos incorporando al resto de cursos progresivamente. Se han revisado y modificado el curso de afiliación, el de Salud Laboral y el de Igualdad con la colaboración de las áreas respectivas.

A nivel de la formación sindical especializada, queremos destacar el desarrollo de acciones formativas específicas tales como los Talleres de Planes de Igualdad y Diagnóstico emprendidas por la Secretaría de la Mujer, la celebración de Jornadas formativas en materia de Salud Laboral y en materia de Prestaciones sociales, así como los talleres de afiliación en empresas DIANA. Hemos emprendido durante el mandato la actualización del curso de Elecciones Sindicales y el de Negociación Colectiva que se comenzaron a impartir durante 2023. Estamos incorporando



materias nuevas a nuestro itinerario como es el Curso del Salario y la Nóminas, añadiendo por último en 2025 el curso de Contratación que iremos presentando a lo largo del año.

Un aspecto importante también a destacar, es que en coordinación con las personas responsables sectoriales estamos construyendo una **formación sindical específica que nos permita acompañar al desarrollo sectorial**. Teniendo en cuenta a las empresas DIANA, sin dejar a atrás al resto de delegados y delegadas de nuestro territorio

Tras la finalización de la última promoción de formadores y formadoras de la FSAN, **se celebró un Encuentro de Formadores y Formadoras de Andalucía**, de las distintas promociones, en junio de 2024 en Antequera. Este encuentro nos permitió compartir experiencias y conocer a todas las personas que, desde sus distintos ámbitos geográficos y sectoriales, comparten la experiencia de dar formación en la Federación, además de poner de relieve y debatir sobre cómo hacemos las cosas, qué tenemos que mejorar, la importancia del carácter sociopolítico de la formación sindical y más temas de interés de los que se extrajeron conclusiones que nos permitirán poner en marcha cambios y ajustes para mejorar nuestra formación sindical y seguir trabajando en el futuro de esta área.

**Formación Sindical Exprés.** En este último año de mandato, hemos incorporado a la formación sindical este nuevo formato formativo en modalidad on-line que consiste en facilitar unidades formativas de pequeña duración, 2 horas, que pretenden ampliar la información o proporcionar pequeñas píldoras formativas para actualizar conocimientos y temas de interés de nuestro activo sindical. Desde la puesta en marcha, en junio de 2024 de esta nueva modalidad, se han realizado un total de 8 formaciones Exprés sobre temas que han estado relacionados con las nuevas licencias retribuidas, contabilidad, contratación, comunicación, incapacidad laboral y servicios de prevención. Han tenido muy buena acogida.

## b. Desarrollo de equipos y cuadros

---

Hay que decir que desde las distintas áreas de la FSAN se han incorporado acciones formativas que han ayudado a realizar mejor el trabajo sindical dentro de las empresas, talleres de afiliación específicos por sectores y empresas, cursos y talleres de nóminas que también han dado respuesta específica a sectores, talleres y cursos promovidos por la secretaría de la Mujer para atender la negociación de los planes de igualdad, etc.

Durante estos cuatro años, hemos trabajado de manera coordinada y colaborativa para la detección de necesidades formativas que contribuyan al conocimiento y desarrollo de la actividad de las distintas áreas de trabajo de esta Federación.

Hemos comenzado con el diseño de **un itinerario formativo propio para nuestros cuadros sindicales**, que aborde de una manera especial materias relacionadas con la oratoria, telegenia, omnicanalidad digital de nuestros mensajes, habilidades de dirección y liderazgo y todos aquellos aspectos que vayamos detectando como necesarios para la mejora de nuestra acción sindical.

Además, hemos desarrollado **talleres de equipos** en los subsectores y empresas diana prioritarias, incrementando las competencias grupales, la cohesión interna y la mejora de su actividad sindical. Se han llevado a cabo estos talleres en el provincial de Almería, con la Sección Sindical de Cajasur,



Vamos!

Transformando  
el futuro

Burger King, Unicaja, Hotel Meliá y El Corte Inglés. Habrá que reforzar esta línea de trabajo en el próximo periodo.

Otra de las actuaciones en este eje del desarrollo de equipos y cuadros que queremos destacar ha sido el proyecto de **empoderamiento de delegadas y jóvenes sindicalistas** de nuestra organización, en el que se han celebrado dos jornadas importantes que han contado con la participación de más de 70 mujeres de nuestro activo sindical.

En el ámbito de la **formación subvencionada** solicitada por la **COAN** a la Junta de Andalucía, es importante destacar que desde la FSAN hemos participado en el programa de formación subvencionada solicitando la realización de varios cursos se han impartido en el marco de la formación subvencionada, tales como las dos Jornadas de Empoderamiento Femenino que hemos comentado con anterioridad, el Curso de Comunicación para cuadros sindicales que se impartió en Córdoba en septiembre de 2024 y el Encuentro de Formadores y Formadoras en junio de 2024

### Formación Estatal

Nuestra representación sindical durante estos cuatro años se ha interesado en determinados cursos específicos diseñados por nuestra Federación Estatal en formato Teleformación. Decir que aunque nuestra formación es presencial prioritariamente hay conocimientos reforzados desde otros lugares de la organización. Estos son los datos:

Participantes en Cursos Estatales			
Sector	Hombres	Mujeres	Total general
COMERCIO	31	84	115
SERVICIOS TECNICOS	31	60	91
HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO	13	10	23
SECTOR FINANCIERO	5	13	18
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>167</b>	<b>247</b>

(según datos de backoffice desde mayo de 2021 a enero de 2025)

En este balance, nos gustaría resaltar que los grandes resultados obtenidos durante este período en el área de Formación Sindical, se deben en gran parte al enorme **esfuerzo que hacen los sindicatos provinciales y sus responsables de formación** que, en el último período de estos cuatro años, han visto reducido de manera considerable el número de formadores y formadoras que impartían formación, lo que ha generado un importante estrés para dar respuesta y poder atender a la nueva representación sindical que se incorpora día a día a CCOO. Y no podemos tampoco olvidarnos de **agradecer la gran generosidad de los formadores y formadoras** que se desplazan a todas las provincias para atender aquellos cursos que no son posibles impartir con recursos propios y ayudan a ampliar los itinerarios formativos con sus recursos personales y conocimientos.



Vamos!

Transformando  
el futuro

## 4.6 COMUNICACIÓN

Para nuestra Federación de Servicios Andalucía, el Área de Comunicación es un área transversal que tiene que dar cobertura a todas las estructuras, áreas, sectores, sindicatos provinciales, secciones sindicales, etc. que componen nuestra organización.

La comunicación se entiende y se concibe desde esta Federación como una acción imprescindible que complementa nuestra acción sindical y que nos permite estar y construir esa parte del relato cotidiano y colectivo que afecta a la clase trabajadora de nuestros sectores en Andalucía. Lo que no se cuenta, no existe, de ahí la importancia y la necesidad de comunicar tanto al interno como al externo, de una manera fluida, ágil, atractiva y eficaz, que nos permita llegar a nuestros delegados y delegadas de todos los sectores y subsectores, a nuestras secciones sindicales, a nuestras estructuras, a nuestra afiliación y también a la sociedad en general.

Estos cuatro años de trabajo, desde la celebración del anterior Congreso en mayo de 2021, aún en plena pandemia, las personas que formamos parte del Área del Comunicación de la FSAN hemos intentado dar cumplimiento y poner en marcha todo el plan de trabajo aprobado en el aquel III Congreso. Hemos cumplido con muchos de los objetivos que nos planteábamos, pero también hay otros se nos han quedado pendientes y que hemos tenido que replantear y reformular para ir adaptándonos a los cambios de contexto y de necesidades que han ido surgiendo a lo largo de este período.

Han sido 4 años a un ritmo frenético, meses muy intensos y de mucha actividad en diversos y variados ámbitos; campañas, movilizaciones, formaciones, elecciones sindicales y un largo etcétera que nos han generado mucho trabajo de carácter reactivo y urgente, limitando nuestras posibilidades de dedicar el tiempo suficiente y necesario para generar mayor volumen de contenidos propios y de campañas planificadas. Sin embargo, han sido muchas las acciones que hemos desarrollado, muchas las campañas en las que hemos participado, muchas notas de prensa, comunicados sectoriales, boletines, materiales de difusión en infinidad de tareas en las que nos hemos visto inmersas a lo largo de todo este período. Resumimos, a continuación, algunas de ellas:

### a. Atención a las peticiones de nuestras propias estructuras de la FSAN

---

Nuestro principal trabajo a lo largo de todo este período ha estado centrado en dar respuesta y atender las distintas peticiones que nos habéis realizado desde las diferentes estructuras que componen esta Federación; áreas troncales y transversales, sindicatos provinciales, responsables sectoriales, secciones sindicales... Elaboración de materiales para campañas sectoriales, materiales para elecciones sindicales, vídeos, carteles, infografías, notas de prensa, comunicados, maquetación de informes, etc., han concentrado la mayor parte de nuestro trabajo desde el área de comunicación.



Vamos!

Transformando  
el futuro

## b. Campañas sectoriales

---

A nivel de políticas sectoriales, hemos hecho una importante labor de difusión y de adaptación a nuestra realidad territorial de las campañas puestas en marcha por la Federación Estatal que, a lo largo de estos cuatro años, han sido muchas y para muchos y diversos sectores, desde la campaña Black Reallity y campañas de comercio en Navidad, hasta las campañas de hostelería, de restauración moderna, colectividades, la celebración del Día Mundial del Turismo, Inditex, El Corte Inglés, el Sector Financiero, TICs...

### Federales

El desarrollo y difusión de **campañas de carácter sectorial** ha sido otra de nuestras principales acciones, tanto las campañas propias de la FSAN que se han puesto en marcha durante este largo período, así como la difusión y la participación territorial en campañas de origen federal en clave sectorial y que estaban dirigidas a todo el territorio español.

Además de la visibilidad de estas campañas confederales en nuestros ámbitos, la **difusión de campañas de carácter sectorial** promovidas en gran parte por nuestra Federación Estatal ocupa un papel más protagonista ya que responde a intereses estratégicos de los sectores a los que representamos.

Algunas de las **campañas Federales** que, por su nivel de incidencia, el impacto alcanzado y el momento estratégico de su desarrollo han sido más destacadas durante este período de tiempo han sido; la campaña Federal de Incidencia para el **desbloqueo de la negociación en TIC y en Contact Center**, las campañas federales para las **elecciones sindicales en Grandes Almacenes, Paradores y Sector Financiero**, la campaña informativa sobre el nuevo **Convenio de Restauración Moderna**, o la campaña del **Grupo Inditex "Gente como tú cambia Inditex"** que se ha ido desarrollando en un período de tiempo mucho más amplio y que ha estado enfocada a dar respuesta a diferentes momentos relacionados con la negociación de acuerdos: la firma del acuerdo marco del Grupo, la campaña de afiliación, la firma de su plan de igualdad, el acuerdo de madurez...

Por otro lado, más o menos a la mitad de este mandato, tuvo lugar la campaña informativa y de movilizaciones del Sector Financiero para la negociación del convenio de Banca, la campaña de denuncia de Decathlon, la campaña de afiliación "Porque tu cuota te da más", la difusión de los convenios colectivos de Contact Center y GGAA, campañas todas ellas que también han generado un importante material informativo y de difusión que se ha visibilizado desde la FSAN.

Y terminando este repaso, mucho más recientemente, destacamos la campaña de comercio "**Black Friday y su impacto en el sector de comercio en España. La oportunidad de comprar con descuentos... a costa de empeorar las condiciones de trabajo**" que abarcó todo el período comprendido entre el Black Friday, navidad y rebajas, y que implicó, entre otras fases de la campaña, un reparto masivo de folletos informativos en centros de trabajo. La **Campaña de Negociación Colectiva en Restauración Moderna**, que ha comenzado en este mes de marzo de 2025, con el objetivo de poner en valor el trabajo de CCOO para mejorar las condiciones de las plantillas a través de la negociación colectiva trasladando las propuestas concretas que CCOO va a llevar a las mesas de los convenios de Marcas y Prodelivery.



No nos podemos olvidar, por su carácter estratégico, de la reciente campaña comunicativa para las plantillas de ECI, que tiene como objetivo marcar distancia con el resto de los sindicatos y difundir entre las plantillas las propuestas que hacen que CCOO seamos un sindicato reivindicativo y de clase en los centros de trabajo.

Y finalmente la **Campaña Soy Camarero**, puesta en marcha en virtud del acuerdo suscrito entre CCOO Servicios y el influencer Jesús Soriano para atender, asesorar y organizar sindicalmente a todas las personas que trabajan en el sector de la hostelería. En el marco de esta campaña, aún en fase de desarrollo, se ha creado la página web [www.hosteleriaccoo.es](http://www.hosteleriaccoo.es), que atiende preguntas frecuentes, que permite la consulta de convenios territoriales y mucha más información, Esta campaña se encuentra centrada actualmente en el subsector de restauración moderna y tendrá un desarrollo mucho más intenso una vez finalizado todo el proceso congresual, por lo que desde Andalucía estaremos preparadas para hacer todo el desarrollo territorial de la misma en las distintas provincias.

### Campañas propias de la FSAN

A nivel de la FSAN, nuestras campañas de elaboración propia, también han respondido a momentos puntuales y estratégicos relacionados con nuestra acción sindical que, en algunas ocasiones también han venido a reforzar y ampliar el impacto de campañas sectoriales de ámbito estatal:

#### - COMERCIO:

De manera especial, queremos destacar algunas de las campañas propias que hemos desarrollado en este período en el sector del comercio. “Esclavas del Comercio” y “Maratón por la CCOOnciliación” que implicaron sendos pasacalles, que se caracterizaron por su originalidad y vistosidad y que también estuvieron acompañados por la convocatoria a los medios de comunicación, notas de prensa, octavillas y difusión por RRSS.

El ámbito de la ZGAT también es un eje central de nuestras campañas, acompañando a las actuaciones y siempre bajo la coordinación del área de acción sindical, hemos elaborado distintas notas de prensa, comunicados a las plantillas, maquetación de informes y convocatorias a los medios de comunicación, principalmente en aquellas ciudades en las que hay abiertos procesos de reclamación como son Córdoba, Granada, Jerez y recién abierto el proceso en Cádiz capital.

En este contexto, el último programa de Emplead@s promovido por la FSAN y emitido el pasado 28 de noviembre de 2024, en el que denunciábamos la situación del comercio en Andalucía, giró precisamente en torno a los horarios comerciales en el arranque de la campaña de navidad, aprovechando para informar y denunciar lo que suponen las zonas ZGAT para las plantillas del Comercio.

#### - HOSTELERÍA:

En cuanto al sector de la Hostelería, queremos recordar la campaña **Hostelería 5\*en Derechos** impulsada de manera conjunta entre CCOO-A y la FSAN en octubre de 2022. Esta campaña tuvo una amplia repercusión a nivel andaluz y contó con un amplio material gráfico y audiovisual en el que participaron muchas de las personas responsables de la hostelería de nuestra Federación. La campaña también emitió un **programa monográfico en Emplead@s** en Canal Sur, el 19.12.22



Vamos!

Transformando  
el futuro

Más recientemente, durante 2024, se ha realizado una importante campaña de difusión de las reivindicaciones sobre la situación de **las Camareras de Piso**. En el marco de esta campaña, se han realizado boletines informativos, un programa de Emplead@s emitido en el mes de junio de 2024, así como el maquetado del Informe sobre la situación de las camareras de piso, además de la edición de carteles, pancartas y octavillas para las concentraciones y movilizaciones organizadas desde el área de acción sindical.

#### - TURISMO:

En el ámbito del sector del Turismo, con el objetivo de difundir nuestro posicionamiento sindical ante las declaraciones de patronales y partidos políticos, relativos a los horarios de apertura de la hostelería y el comercio, así como en lo relativo con las viviendas turísticas, desde la Federación Andaluza de Servicios hemos emitido notas de prensa y declaraciones a los medios de comunicación que estuvieron acompañadas de un reportaje en el programa Emplead@s de Canal Sur, emitido el 14 de marzo de 2024.

En este mismo sector, en relación con la situación de las **viviendas turísticas en Andalucía**, desde la FSAN también hemos publicado notas de prensa con nuestro posicionamiento, peticiones y reivindicaciones al Gobierno Andaluz.

#### EMPLEAD@S CANAL SUR

- Empleados 28 noviembre 2024 en el que desde la FSAN denunciamos la situación del comercio en Andalucía, sobre todo en lo relacionado con las fechas y horarios de apertura con el inicio de la campaña del Black Friday, navidad y rebajas.

- **las Camareras de Piso**. En el marco de esta campaña, se han realizado boletines informativos, un programa de Emplead@s emitido en el mes de junio de 2024

- 14 de marzo de 2024 Horarios en el Sector Turístico Andaluz

- **Hostelería 5\*en Derechos** emitió un **programa monográfico en Emplead@s** en Canal Sur, el 19.12.22

- Reivindicaciones del Sector financiero emitido en noviembre de 2022

#### Participación en campañas de ámbito confederal.

A nivel confederal, tanto en la esfera nacional como en el ámbito de la COAN, también hemos venido participamos en todas las campañas de carácter sociopolítico, reivindicaciones sociales, campañas de incidencia, así como la celebración de días internacionales: las campañas del 25 de noviembre para la eliminación de las violencias contra las mujeres, 22 de febrero para defender la igualdad salarial y reivindicar la eliminación de la brecha salarial de género, el 8 M día internacional de la Mujer, 17 de mayo día de lucha contra la homofobia y la transfobia, 5 de junio día Mundial del Medio Ambiente, 28 J día del Orgullo, 28 de Abril, día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, por nombrar las que más repercusión e incidencia social tienen, pero hemos participado en muchas más.

A modo de balance de estos cuatro años, es importante destacar que el **Área de Comunicación constituye un espacio transversal** de nuestra actividad sindical, pero también se trata de un



Vamos!

Transformando  
el futuro

espacio estratégico que nos permite visibilizar el trabajo que hacemos desde las distintas instancias de esta federación.

Esto significa que, si nuestro objetivo es dar una mayor y mejor respuesta, crecer en nuestra proyección al externo, conseguir visibilizar, difundir y socializar todo el trabajo sectorial que realizamos, incrementar la afiliación, acercar a la población trabajadora no organizada al sindicato, esto significa que, entre otras cosas, a nivel de comunicación, necesitamos realizar un trabajo mucho más proactivo y más planificado, generar mucho más contenido propio que nos permita reforzar y visibilizar todo el esfuerzo que se hace diariamente en los centros de trabajo, llegar a muchas más personas. Esto implica necesariamente crecer en el equipo de Comunicación, contar con personas encargadas de la comunicación en cada sindicato provincial y en las principales realidades sectoriales y de secciones sindicales, configurar un equipo territorial que dé cobertura informativa y comunicativa a todas las necesidades sectoriales que surgen. Garantizar que la información llega a donde tiene que llegar y a quienes tiene que llegar.

### c. Cursos y otras acciones de formación

---

Uno de los grandes objetivos de nuestro plan de trabajo entroncaba directamente con la formación, con la importancia y la necesidad de impartir formación específica en el ámbito de la comunicación al personal de nuestras estructuras y también a nuestros delegados y delegadas de base.

En este entorno, resumimos las tres principales acciones formativas que hemos desarrollado a lo largo del mandato.

**Curso de oratoria y telegenia para cuadros de la FSAN.** En el curso de telegenia, celebrado los días 17 y 18 de septiembre en Córdoba, participaron 45 personas de los cuadros sindicales de las distintas estructuras de la FSAN provinciales, sectoriales, secciones sindicales y comités.



**Formación exprés “Claves básicas de la comunicación en CCOO. Cómo contar lo que queremos decir”.** En octubre de 2024, en coordinación con el área de formación sindical, realizamos esta formación de 2 horas en la que participaron más de 65 delegados y delegadas de los distintos sectores de nuestra federación.

**Taller online en la herramienta de diseño Canva.**

Hemos hecho muchas cosas en este período, pero nos quedan grandes retos por delante, nos queda crecer mucho más a nivel de comunicación al externo. En este escenario, las RRSS cumplen un papel fundamental para acceder a personas ajenas a la organización, para acercar el sindicato a la población en general, para hacerlo más accesible y más cercano. Necesitamos impulsar nuestras redes sociales, dotarlas de contenidos propios, atractivos, frescos y originales, para ello será fundamental contar con un equipo de personas que, desde sus ámbitos correspondientes; provinciales, secciones sindicales, responsables sectoriales, pongan sus habilidades, sus conocimientos, sus ideas, y participen en la generación de un trabajo colaborativo que nos permita crecer y acercarnos a la población trabajadora.

Nuestra propuesta de plan de trabajo para el próximo período va a seguir orientada a **concretar y desarrollar una política de comunicación propia de la FSAN** que sea permeable a todos nuestros sectores y provincias, que nos permita y facilite mantener informada a toda la estructura de esta Federación, que nos permita **mejorar el alcance de nuestra comunicación al externo**, incrementando y renovando los contenidos generados para que sean más originales y atractivos, contribuir, así, a la creación de un relato real, visible, cercano, que combata la desinformación, los bulos, que acerque la realidad del sindicato y de nuestra acción a la clase trabajadora.



*Vamos!*

Transformando  
el futuro