

# DIARIO DE SESIONES D S P A

## DIARIO DE SESIONES



## PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

### COMISIONES

Núm. 356

XII LEGISLATURA

17 de julio de 2024

Comisión de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Presidencia: Ilmo. Sr. D. Gerardo Sánchez Escudero

Sesión número 21, celebrada el miércoles, 17 de julio de 2024

### ORDEN DEL DÍA

#### PROPOSICIONES NO DE LEY

12-24/PNLC-000159. Proposición no de ley relativa a la eliminación de las subvenciones a los sindicatos, presentada por el G.P. Vox en Andalucía.

#### COMPARENCIAS

Debate agrupado de las siguientes iniciativas:

- 12-24/APC-001698. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el desarrollo actual de los nuevos métodos de perfilación de oferta y demanda para atender los procesos de orientación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), presentada por el G.P. Por Andalucía.

- 12-24/APC-002790. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre los avances en la extensión e implantación de las herramientas del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo adscrito a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, presentada por el G.P. Popular de Andalucía.
- 12-24/APC-002887. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a petición propia, a fin de informar sobre los avances en la extensión e implantación de las herramientas del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo.

12-24/APC-002825. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el reconocimiento de enfermedades profesionales de las camareras de piso y medidas concretas para evitar la siniestralidad laboral de este colectivo, presentada por el G.P. Socialista.

---

## SUMARIO

Se abre la sesión a las diez horas, cinco minutos del día diecisiete de julio de dos mil veinticuatro.

### PROPOSICIONES NO DE LEY

12-24/PNLC-000159. Proposición no de ley relativa a la eliminación de las subvenciones a los sindicatos (pág. 4).

Intervienen:

D. Gaspar José Llanes Díaz-Salazar, del G.P. Socialista, por una cuestión de orden.

D. Juan José Bosquet Arias, del G.P. Vox en Andalucía.

D. Gaspar José Llanes Díaz-Salazar, del G.P. Socialista.

Dña. Virginia Pérez Galindo, del G.P. Popular de Andalucía.

*Votación: rechazada por 2 votos a favor, 15 votos en contra, ninguna abstención.*

### COMPARECENCIAS

12-24/APC-001698, 12-24/APC-002790 y 12-24/APC-002887. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre los avances en la extensión e implantación de las herramientas del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), y el desarrollo actual de los nuevos métodos de perfilación de oferta y demanda (pág. 13).

Intervienen:

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Dña. Purificación Fernández Morales, del G.P. Vox en Andalucía.

D. Víctor Manuel Torres Caballero, del G.P. Socialista.

Dña. María José de Alba Castiñeira, del G.P. Popular de Andalucía.

12-24/APC-002825. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el reconocimiento de enfermedades profesionales de las camareras de piso y medidas concretas para evitar la siniestralidad laboral de este colectivo (pág. 28).

Intervienen:

Dña. Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Dña. Olga Manzano Pérez, del G.P. Socialista.

Se levanta la sesión a las once horas, cincuenta y dos minutos del día diecisiete de julio de dos mil veinticuatro.

## 12-24/PNLC-000159. Proposición no de ley relativa a la eliminación de las subvenciones a los sindicatos

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues, si les parece, damos comienzo a la comisión del día de hoy, de Empleo. Y lo hacemos...

[Intervención no registrada.]

Sí, lo hacemos y vamos a decir...

El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—Sí, una cuestión.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—... Con un primer punto, que es una proposición no de ley en comisión relativa a la eliminación de subvenciones a sindicatos, propuesta por el Grupo Vox.

Tiene la palabra.

El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—Perdón, presidente.

Muchas gracias.

Una cuestión de orden. Es que en la PNL que se propone para debatir seguidamente hay un punto, que es el punto número 2 de la PNL, de las propuestas, que hace referencia a una competencia de la nación, que es utilizar un referéndum. Y quiero recordar que el artículo 171 de nuestro Reglamento dice que «las proposiciones no de ley que planteen propuestas de resolución a la Cámara para que ésta manifieste una determinada voluntad o emita una declaración política en relación con materia de competencia exclusiva del Estado o de la Administración local se tramitarán ante el Pleno y solo podrán ser incluidas en el orden del día si cuentan con el apoyo de las dos terceras partes de la Cámara o tres grupos parlamentarios que representen a la mayoría de la misma».

Yo creo que es evidente, ¿no?

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Bueno, como bien saben, la capacidad para calificar las proposiciones no de ley corresponde a la Mesa del Parlamento, que la ha calificado, y esta comisión no tiene la capacidad de poder modificar esta proposición no de ley.

Me queda en acta su observación, pero debatiríamos la proposición no de ley, que no ha tenido creo que ninguna enmienda en su totalidad.

Y para iniciar el debate tiene en primer lugar la palabra el portavoz del Grupo Vox, como proponente de la misma.

## El señor BOSQUET ARIAS

—Gracias, señor presidente.

Como todos los andaluces deberían saber, el Gobierno de Juanma Moreno, conocido como el Gobierno del cambio, ha decidido mantener la subvención a los sindicatos que ya se les otorgaban durante la época del Partido Socialista. Este hecho revela que no ha habido cambio alguno en nuestra región, perpetuando una situación que muchos esperaban ver transformada tras la llegada al poder del Partido Popular en Andalucía.

El Gobierno de Juanma Moreno se presentó con la promesa de ser el Gobierno del cambio. Planteaba una Administración que iba a romper con las prácticas del pasado y llevar a Andalucía hacia una nueva era de transparencia y eficiencia. Sin embargo, la realidad ha demostrado que, al menos en lo que representa en las subvenciones a los sindicatos, nada ha cambiado. Han continuado con las políticas de subvención a las organizaciones sindicales, heredadas de la época socialista, que refleja una falta de voluntad política por parte del Partido Popular.

Sin embargo, la actuación ha sido distinta en los gobiernos donde estaban en coalición junto a nosotros. O fue distinta, ya que no nos sorprendería que el Partido Popular volviese a subvencionar a los sindicatos tras la ruptura de todos los pactos regionales, por culpa de Feijóo.

Y como Vox, y a diferencia de otros partidos, decimos lo mismo en Andalucía, en Castilla y León o en las Baleares. Exigimos en toda España la eliminación o, al menos, una drástica reducción de estas subvenciones a los sindicatos y una mayor transparencia. Siendo conocedores de que era fundamental implementar una auténtica fiscalización, coherencia y máximo respeto hacia los ciudadanos y sus recursos, ya que el dinero público debe ser utilizado para mejorar la vida de los contribuyentes y no para ser intercambiado como favor entre partidos políticos y sindicatos.

Los ciudadanos tienen derecho a saber cómo se gastan sus impuestos y a exigir que estos se utilicen de manera eficiente. La situación es aún más grave cuando observamos el comportamiento del Partido Popular en Andalucía, porque no solo han continuado con estas subvenciones, sino que han llegado a acuerdos cuestionables con esos sindicatos. Han continuado subvencionando a sindicatos y regando con dinero público a aquellos que, en tiempos de crisis, no dudaron en derrochar el dinero de los contribuyentes en banquetes, celebraciones y fiestas varias. Además, el Gobierno de Moreno Bonilla, no contento con mantener a estos sindicatos, ha facilitado a la UGT la devolución fraccionada de los fondos malgastados. Este tipo de despilfarro económico es inaceptable, especialmente cuando tantísimas familias están luchando por llegar a fin de mes.

Es crucial destacar que, mientras que el Gobierno de Moreno Bonilla se presenta como el defensor del diálogo social, Andalucía sigue siendo una de las regiones con mayor desempleo de España y de

Europa. El desempleo juvenil es alarmantemente alto y muchas familias viven al borde de la pobreza. Además, el poder adquisitivo de los ciudadanos sigue disminuyendo y tanto los trabajadores como los empresarios sienten que han sido abandonados por las administraciones públicas.

Por eso, desde Vox nos preguntamos: ¿Dónde están ahora esos sindicatos, en medio de esta crisis? Parecen haber encontrado un buen entendimiento con el Gobierno, que los mantiene callados, lo cual es extremadamente preocupante. Por otro lado, son especialmente las pequeñas y medianas empresas, las pymes, las que están actualmente en una situación crítica por la presión fiscal impuesta por la Administración. Hay que decir que estas empresas representan una parte vital de nuestra economía, generando empleo y riqueza, pero están luchando por sobrevivir ante las regulaciones excesivas que el Gobierno continúa perpetuando. Es alarmante escuchar el clamor de estos empresarios, que representan 11 millones de empleos, gritando auxilio, ante una situación insostenible.

Para finalizar, ya que hoy el tiempo nos apremia, pero no menos importante, quisiera hacer referencia a ese punto número 2 de esta proposición no de ley, que no es otro que «desde el Parlamento de Andalucía, se manifieste la necesidad de que el Gobierno de la nación utilice el instrumento de referéndum del artículo 22 de la Constitución española y así preguntar a los españoles si quieren mantener el actual sistema de subvenciones públicas a sindicatos y patronales o si, por el contrario, prefieren que estas organizaciones se financien con las cuotas de sus afiliados, garantizándose así la independencia de las mismas y contribuyendo a que estas defiendan verdaderamente los intereses generales de todos los trabajadores españoles».

Muchas gracias, señor presidente.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Gracias.

Abrimos un turno de intervenciones, recordarles, por un tiempo de siete minutos.

En primer lugar, tiene la palabra el portavoz del Grupo Socialista, don Gaspar Llanes.

## El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—Buenos días, señorías.

Vaya cacao que tiene este grupo y vaya proposición no de ley más indecente y más fuera de la realidad y de la arquitectura institucional, que caracteriza a los países democráticos con economía social de mercado. Yo creo que estos señores lo que tienen que hacer es ir a estudiar lo que significa un Estado moderno y no situarse en el siglo XIX, porque esto es un auténtico disparate, monumental, no hay por dónde cogerlo.

Miren ustedes, Vox muestra lo que es: un partido que se sitúa fuera de los grandes avances de la humanidad del siglo XX y del siglo XXI, que se sitúa fuera de la Constitución española, que se sitúa fuera de la Unión Europea, que se sitúa fuera de la Organización Internacional del Trabajo y que se sitúa fuera de la ONU y se sitúa fuera de la humanidad. Esto es lo que significa esta proposición no de ley.

Miren ustedes, un Estado se caracteriza por un modelo democrático que tiene una economía social de mercado, y esa arquitectura, eso necesita una arquitectura institucional, una arquitectura que depende de las instituciones y de la sociedad civil organizada. Y ustedes no hacéis nada más que pegarle patadas al Estado social y democrático de derecho que tenemos en este país y fuera incluso del Estatuto de Autonomía. Esto es un auténtico disparate.

Vayamos por partes. Fíjense ustedes, los sindicatos, primero, son instituciones democráticas que se someten a votaciones, y de ahí salen los más representativos, que forman parte de la arquitectura institucional del Estado. De España, de Francia, de Italia, de Alemania, de todos los países europeos, que compartimos la misma arquitectura institucional y de la Comisión Europea. Y ustedes les pegáis una patada a las instituciones que son parte imprescindible de nuestra sociedad.

Fíjese usted, el papel de los sindicatos es imprescindible en una economía social de mercado porque una economía, un modelo como el nuestro, tiene dos objetivos: lo social, el avance en lo social, y el avance en lo económico. Por eso, el artículo 37 y el artículo 38 de la Constitución van juntos, van juntos.

Pero, es más, fíjense ustedes, empecemos por nuestro Estatuto. Ustedes, desde luego, esto de la autonomía no va con ustedes, en fin, pero bueno. El Estatuto de Autonomía establece que el diálogo social, clave para hacer compatible lo social con lo económico, en el artículo 37 y el artículo 38, es un pilar fundamental de la política económica de Andalucía. Artículo 10.3.20.º, el 26.2, el 37.1.12.º y el 159. Pero vais contra la Constitución. El título preliminar, el artículo 7, donde están también los partidos políticos, ahí están los sindicatos más representativos. Y el artículo 9.2. Y contra la Constitución no se puede ir en este país. Sobre todo, el título preliminar, que es la arquitectura del Estado social y democrático de derecho.

Contra la Unión Europea. Fíjense ustedes, el artículo 153, 154 y 155 del tratado fundacional. Le pegan una patada. Pero es que van contra la OIT. Fíjense ustedes, en el convenio de la OIT, el 150, que se aprobó en 1982, el artículo 5, dice precisamente que los sindicatos más representativos forman parte esencial de un Estado.

Le pegan una patada a la transición democrática española. Porque en definitiva van contra los trabajadores. Por eso votan no a la reforma laboral. Votan no a la subida del salario mínimo. Votan no a la subida de las pensiones. Porque ellos no están con el pueblo, están con una élite minoritaria.

Pero es que además van contra el gran avance de la humanidad en el siglo XX, contra la ONU. ¿Cómo se puede estar en contra de la Agenda 2030, que es uno de los grandes avances de la humanidad, que significa la paz y que llegue el desarrollo a todas partes? ¿Cómo se puede estar? Significa cuidar el planeta. Y una parte esencial de esa agenda también es la arquitectura institucional. También le pegan una patada a la ONU.

Vamos a ver. Pero vamos a ir simplemente por una cuestión económica. Vamos a hacer cuentas. ¿Sabéis ustedes lo que ha significado solamente en seis meses el trabajo que han hecho en dos órganos, como es el SERCLA y el CARL, los sindicatos más representativos junto con la patronal? ¿Sabéis lo que ha significado ese trabajo? Pues lo voy a decir, porque hay unas estadísticas. Mire usted, 393.520 horas que se han librado de perderse en las pequeñas y medianas empresas andaluzas, 393.520 horas. Que a veinte euros el coste medio efectivo, son 7,9 millones de euros en seis meses. Y eso en un clima de paz social. Y hablamos de 15.138 trabajadores que están en su casa sin conflictos y disfrutando de la

calidad de vida con su familia. Y 3.138 empresas que, si no hubieran tenido esta solución, hubieran perdido gran parte de su competitividad. Y esto en seis meses. Multipliquen por dos. Serían más de 15 millones de euros al año solamente con esos dos instrumentos.

Pero, ¿qué querían hacer, lo de Castilla y León? Castilla y León es una de las comunidades que menos crece en España, desde el año 2019 que ustedes entraron en el Gobierno. Gracias a Dios que ya os habéis ido. Seguramente ahora le irá mejor. Porque eso es un auténtico disparate. En el furgón de cola. ¿De qué estáis hablando? Y eso significa menos salud laboral, menos protección a los trabajadores, menos orientación para los jóvenes. Significan todas esas cosas. Y significa que hay menos presión para defender el interés general de un pueblo y el avance de un pueblo. Y eso es un disparate en el Estado en el que estamos.

Fíjense ustedes, yo, desde esta tribuna, lo único que puedo es darle las gracias a los sindicatos, a todos los sindicatos, a todos los sindicatos, porque tienen una función primordial en nuestro Estado y en nuestra autonomía. Primordial. Pero los sindicatos más representativos, aquellos que son los que más sacan, que suponen el 76% de los votos de los trabajadores, a esos especialmente. Porque tienen una labor añadida. Tienen que estar en todos los convenios colectivos. Tienen que estar en las negociaciones con el Estado, con las comunidades autónomas, con los ayuntamientos. Y eso es una labor ímproba. En beneficio, no de ellos, sino de toda la sociedad.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando.

## El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—Por tanto, les tenemos que dar las gracias. Y, en definitiva, con ese trabajo tenemos sociedades más justas, con mejores salarios, con mejores pensiones, con mejor salud laboral, con menos siniestralidad. Pero ustedes lo que pasa es que estáis en contra de todo eso.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando.

## El señor LLANES DÍAZ-SALAZAR

—Porque ustedes están en contra de la democracia, de la igualdad, de la justicia social. Ustedes lo único que tienen es una mezcla rara de ultrarreligiosidad y ultracarlismo. Una cosa absolutamente desfasada, que se quedó paralizada en 1849. Y desde ahí no os habéis movido. Así que si ustedes, en vez de estar aquí en el año 2024, iros al 1859 y no aparecer por aquí, porque ustedes no le hacéis ningún favor a la sociedad.

He terminado.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

A continuación, tiene la palabra doña Virginia Pérez, en nombre del Grupo Popular.

Cuando quiera.

## La señora PÉREZ GALINDO

—Gracias, presidente.

Buenos días, señorías.

Bueno, no voy a repetir. Vamos a centrarnos un poquito en el tema.

Mire, señor Bosquet, usted sabe, y a mí me da un poco de... No sé si vergüenza, pero usted conoce perfectamente las leyes y conoce la Constitución. Y sabe usted perfectamente que la Constitución contempla a los sindicatos como uno de los pilares fundamentales del sistema político institucional español. Lo decía con mucha vehemencia el portavoz del Grupo Socialista, que me ha precedido en el uso de la palabra. Tanto el artículo 7 como el artículo 28. El artículo 7 sabe que recoge un procedimiento agravado de reforma. Esas mayorías cualificadas que tenemos para proteger los derechos fundamentales. La libertad sindical reconocida en el artículo 28, con rango también de derecho fundamental.

Y conoce perfectamente que los sindicatos, a los que ustedes tratan de demonizar, desempeñan un papel esencial en la defensa y la promoción de los derechos e intereses de los trabajadores. Son un activo en la participación ciudadana, que permiten, además, a los trabajadores tener voz en las decisiones que afectan a sus vidas laborales mediante esa negociación colectiva o la influencia que puedan tener en el diseño de políticas y regulaciones laborales.

Pero yo le voy a hacer, con independencia de citarle la Constitución y decirle algo que usted ya sabe, con independencia de que también se hayan obcecado en perseguir a los sindicatos y en demonizar a los sindicatos, hay algunas apreciaciones que usted ha hecho tanto en la exposición de motivos de su proposición no de ley como en su primera intervención.

Mire, las subvenciones nominativas de las que usted habla o de las que ustedes hablan desde Vox en la proposición no de ley, no son una decisión arbitraria, son fruto de un debate, del debate de presupuestos. No es algo que nazca de la nada del gobierno. Existe una propuesta de ley, una ley que se aprueba en la que vienen recogidas esas subvenciones nominativas de las que ustedes hablan en su PNL. De hecho, la ley que contempla las que ustedes citan es la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía de 26 de diciembre.

Pero, es más, es que ustedes caen en contradicciones, porque ustedes han aprobado realmente este tipo de subvenciones aquí en el Parlamento de Andalucía. Lo hicieron en el año 2019-2020 y en el 2021, cuando aprobaron las leyes de presupuestos. Entonces, ustedes nos instan a parecernos a los gobiernos de Castilla y León.

Que, por cierto, dice usted que hemos roto nosotros los pactos. No. Ustedes han roto los pactos de forma unilateral. No ha roto los pactos el señor Feijóo, los ha roto el señor Abascal. Además, sin previo aviso, porque —me van a permitir la expresión— ha cogido un rebote y ha decidido que no quiere estar

en los gobiernos con el Partido Popular, algo que le han afeado los suyos, porque uno tiene que saber dónde está, cómo está y tiene que entender que gobernar es algo más que calentarse. Mire, ¿qué querían que hiciésemos con respecto a los menores no acompañados, a los pactos a los que usted ha hecho referencia? ¿Sabe cuántos menores hay en Canarias? En torno a 6.000 menores no acompañados. Apelamos a la solidaridad, que también aparece reflejada en nuestra Constitución. Acudimos a ayudar al resto de comunidades autónomas, porque nosotros defendemos que no existan privilegios entre distintas comunidades autónomas. ¿Qué defienden ustedes? ¿Qué hacemos? ¿Tienen ustedes algún plan? Porque no parecen tener ningún plan. Van a ocurrencia diaria.

Y a mí, personalmente, me produce mucha pena tener que leer este tipo de proposiciones no de ley que no van absolutamente a ninguna parte, porque ustedes hacen proposiciones absolutamente incoherentes, y, si quiere, le podemos narrar muchísimas de las contradicciones en las que ustedes incurren diariamente.

Hace no mucho tiempo, Vox hablaba de la opacidad de las organizaciones sindicales, pero ustedes tienen un sindicato, crearon un sindicato propio, que desde el año 2020 no hace públicas sus cuentas, incumple la ley de transparencia, el acceso a la información pública de buen gobierno obliga a las organizaciones sindicales a publicar en su página web, están obligadas, sus presupuestos y sus cuentas, pero ustedes no lo hacen.

Ustedes han propuesto que no se reciban subvenciones, me parece bien, pero ustedes las reciben, ustedes no han dejado de percibir en ningún momento las subvenciones como partido político, que ya le digo que me parece bien, pero que no se puede soplar y sorber al mismo tiempo, que eso no es normal, señor Bosquet, que su plan tiene muchas fisuras.

Podría seguir narrándole un sinfín de incoherencias, pero me parece mucho mejor apelar al sentido común.

Miren, yo entiendo que ustedes en ocasiones buscan su espacio, que se pueden, bueno, no sé si se han sentido violentados por la aparición de un tercero, en estas elecciones europeas, que quizá esté copando o participando de su espacio político. Pero céntrense, porque entiendo que han hecho en otras ocasiones aportaciones que son positivas, y últimamente han tomado ustedes un camino a la deriva que yo no entiendo a dónde les lleva. Es más, no sé dónde les lleva a ustedes, pero lo peor, señor Bosquet, es que no están ayudando en nada a la sociedad.

Cuando uno tiene la responsabilidad de gobernar, señor Bosquet, lo único que no puede hacer es salir corriendo y dar la espantada, como han hecho ustedes en todos los gobiernos autonómicos de los que formaban parte. Eso no se puede hacer, no se puede abandonar a la ciudadanía y mucho menos por una pataleta de niño de colegio.

Dicho esto, como usted comprenderá, nosotros hay cuestiones que no podemos apoyar.

Muchas gracias.

### El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Cierra el debate el señor Bosquet, en nombre de Vox, como proponente de la proposición no de ley. Cuando quiera.

## El señor BOSQUET ARIAS

—Gracias, señor presidente.

Por ir contestando en orden de intervención. Con respecto al diputado del Partido Socialista, yo creo que o no se ha leído bien esta PNL o no sé, después de siete minutos de intervención, poco ha dicho al respecto de lo que en sí conlleva esta proposición no de ley, porque ha mezclado churras con merinas.

Aquí nosotros estamos hablando de eliminar las subvenciones a los sindicatos, y el diputado socialista se lo ha tomado como que queremos eliminar a los sindicatos, cuando en esta proposición no de ley no hablamos nada al respecto sobre eso.

Y me parece paradójico y sorprendente escuchar al PSOE hablar de democracia, cuando ellos han sido los que han asaltado la independencia del Poder Judicial para amnistiar la corrupción que ellos mismos han generado, el Partido Socialista con los ERE. Es como escuchar hablar de dignidad, pero no lo sé, el Partido Socialista hablando de dignidad, pues un tanto sorprendente.

Con respecto a la compañera del Partido Popular, decirle que ha hecho referencia al sindicato Solidaridad. Pues se podría coger de ejemplo al sindicato Solidaridad en este aspecto, con relación a esta PNL. Es un sindicato que no se subvenciona con dinero público.

Ha dicho que las cuentas son opacas. Todo lo contrario; de hecho, hará un mes más o menos se aprobaron las últimas cuentas, que son públicas, y vuelvo a repetir que se podría coger de ejemplo cómo un sindicato vela por los intereses de los trabajadores sin utilizar el dinero de las arcas públicas. Claro, que el Partido Socialista está acostumbrado, y lo hemos visto durante tantísimos años, a regar con dinero público a esos sindicatos de los que luego utilizan para gastar el dinero público en fiestas, drogas y demás.

Evidentemente, ya sabíamos lo que hoy nos iban a decir, Partido Popular y Partido Socialista se vuelven a poner de acuerdo para acusarnos de ser radicales, de no creer en el diálogo social ni en el entendimiento. Tanto Partido Popular como Partido Socialista alardeáis de practicar ese diálogo y decir que es esencial para mejorar nuestra calidad de vida. Sin embargo, nosotros, los de Vox, los que llamáis radicales, y la gran mayoría de los andaluces no entendemos vuestro concepto de diálogo social. Un diálogo social que más bien parece ser una táctica para silenciar y contentar a los sindicatos mediante subvenciones.

Mientras Andalucía se enfrenta a problemas graves, como el alto desempleo, especialmente juvenil, hay que recordar al respecto que, cuando PSOE gobernaba en Andalucía, había un 60% de desempleo, y vienen ahora a decir que en Castilla y León el desempleo estaba muy alto desde que estaba Vox gobernando.

Además, en Andalucía tenemos un alto riesgo de pobreza, la pérdida de poder adquisitivo, el abandono de trabajadores y empresarios, inseguridad, narcotráfico. Pero tampoco podemos entender que el señor Moreno Bonilla frecuentemente se queje de la falta de financiación para abordar estos problemas de Andalucía, porque quizás podría y debería empezar por considerar recortar estas subvenciones como una medida. Aunque no solucionaría todos los problemas, sería un gesto significativo hacia una gestión más responsable y eficiente de los recursos públicos.

Además, en un contexto de supuesta austeridad, vemos inconcebible que se establezca una oficina de expresidentes. ¿Cómo pueden justificar esto ante los ciudadanos? Salgan a la calle e intenten explicarles a esos ciudadanos cómo estas decisiones benefician a nuestra región, y vean la reacción que obtienen.

En definitiva, nos podrán acusar de lo que quieran, cada día más ciudadanos son conscientes del gran daño que ustedes le están haciendo a nuestro país. Nosotros estaremos siempre con la verdad y con el pueblo al que nos debemos, el cambio real y profundo llegará tarde o temprano.

Aprovechen ahora lo que puedan, porque más temprano que tarde tendrán que dar explicaciones y se verán obligados a rendir cuentas.

Muchas gracias, señor presidente.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias. Sometemos a votación la proposición no de ley.

Señorías, se inicia la votación.

*El resultado de la votación es la siguiente: ha sido rechazada, al haber obtenido 2 votos a favor, 15 votos en contra, ninguna abstención.*

Suspendemos la sesión durante el tiempo imprescindible para que se incorporen la consejera y su equipo, y la continuamos inmediatamente.

Gracias.

[Receso.]

## **12-24/APC-001698, 12-24/APC-002790 y 12-24/APC-002887. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre los avances en la extensión e implantación de las herramientas del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), y el desarrollo actual de los nuevos métodos de perfilación de oferta y demanda**

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues si les parece, retomamos los debates en la comisión dando, en primer lugar, la bienvenida a la consejera y a su equipo. Recordándoles el acuerdo, al que llegamos tanto los portavoces como se le advirtió al equipo de la señora consejera, de intentar ajustarnos lo máximo posible a los tiempos. Y seremos un poquito más rigurosos de lo normal ante el programa que tenemos de visitas a las instalaciones, a las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo de Los Palacios.

Y sin más, pues, retomamos el debate en la comisión y lo hacemos con una primera comparecencia de la señora consejera, agrupada, solicitada por el Gobierno y por diferentes grupos políticos, en este caso, para informar sobre los avances de la extensión e implantación de la herramienta del modelo de gestión integrado del Servicio Andaluz de Empleo y similares. Pedida, como decía, por diferentes grupos políticos.

Para iniciar el debate, tiene la palabra la señora consejera.

Cuando quiera.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presidente.

Buenos días, señorías. Pues, como he expuesto en otras ocasiones, el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía, en diciembre de 2019, supuso un punto de inflexión en la formulación y gestión de las políticas de empleo, situándose a partir de entonces como pilar fundamental para la elaboración de planes específicos en la mejora de la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. El buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros, y la aplicación de un trato equitativo a las personas.

Entre sus líneas, este plan identificó la necesidad de cambiar el modelo del SAE a partir de la definición de un nuevo modelo de gestión integral, que permitiera construir e implementar aquellos medios técnicos de otra índole para tener una visión integrada del proceso de encuadramiento, orientación e intermediación, así como de las políticas activas de empleo, con especial relevancia en la formación.

El modelo se sustentaría sobre tres ejes principales: un capital humano capacitado y organizado, un nuevo enfoque de los servicios a personas y empresas usuarias, y novedosas herramientas tecnológicas, organizativas y metodológicas. Los primeros pasos del MGI se iniciaron en diciembre de 2020. A lo largo de estos tres años y medio, como hemos venido informando en numerosas intervenciones en esta misma Cámara, hemos trabajado en distintas etapas de implantación, comenzando por un diagnóstico

inicial, al que siguió la elaboración de un estudio sobre la percepción de empresas y personas usuarias acerca de los servicios ofrecidos por la agencia, lo que nos permitió avanzar en una tercera etapa centrada en el diseño y la construcción del MGI desde un punto de vista participativo e integrador.

A partir de ahí, con un modelo formulado, tocaba su implantación progresiva bajo la figura del pilotaje. Tras la fase inicial de testeo en un grupo más reducido, en octubre del año pasado, el SAE culminó el proceso de extensión de las herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas de soporte del modelo de gestión integral, desarrollada hasta la fecha, al cien por cien de sus oficinas. Si bien el modelo de gestión continúa en desarrollo con nuevas herramientas de soporte que se van implementando a medida que se van produciendo y testando.

Aunque el proceso de implantación ha sido continuado, 2023 ha supuesto un año clave por los avances prácticos que se han producido gracias al notable esfuerzo del SAE para adaptar sus recursos humanos y materiales a este nuevo modelo. En este sentido, permítanme que les destaque como primer hito la redefinición del modelo de orientación e intermediación laboral, que hemos convertido en un elemento nuclear, pasando no solo por la revisión y actualización de los procesos y la metodología de trabajo, sino por la renovación de la cultura, el lenguaje y las formas en que se prestan los servicios.

¿Qué necesitas y en qué puedo ayudarte? Es la pregunta con la que el SAE se presenta ante sus usuarios, tanto personas trabajadoras, empleadas o desempleadas, como empresas que buscan perfiles profesionales adaptados a sus necesidades, ofreciéndoles la posibilidad de elegir cómo quieren ser atendidos, desde dónde, por qué canal y en qué momento. Así, el servicio pone a su disposición al conjunto de técnicos de empleo que operan desde la oficina, gracias a una adecuada planificación y reorganización de los recursos humanos, que pasa también por una formación continua de la plantilla para ofrecer una atención integral a personas y a empresas.

En definitiva, la orientación, que antes se realizaba de forma mayoritaria en las unidades externas, se presta ya desde las 193 oficinas del SAE, sin menoscabo de la colaboración con las entidades especializadas para la atención a colectivos con mayores dificultades, a través de programas como Andalucía Orienta. Con el objetivo de avanzar en la relación entre ciudadanía y Administración, pusimos en marcha también la inscripción inicial de la demanda a través de la web, para lo que se desarrolló un formulario específico de autoinscripción *online*, que en 2024 se incorporó a la *app*. Desde que se implantó la primera versión hasta la fecha, se han registrado por esta vía una media del 57,5% de primeras inscripciones.

En 2024, la puesta en marcha de nuevas funcionalidades ha sido, si cabe, más patente. Así, incorporamos el pasado mes de abril el distrito único, que supone la libre elección de oficina. Una opción que permite que la persona interesada pueda elegir cómo, cuándo y desde qué oficina quiere ser atendida de entre las casi 200 disponibles. Los usuarios pueden elegir el día y la hora que más les convenga para ser atendidos, tanto de manera presencial como telefónica, o a través de la web y la *app* del SAE.

También hemos incorporado la consulta de la demanda completa, así como la posibilidad de modificar los datos de esta a través de la web o la *app*, incluida la ocupación profesional, una petición muy solicitada por los usuarios, ya que hasta el momento solo podía modificarse de manera presencial. De esta manera, las personas demandantes pueden diseñar su currículum en función de la oferta de empleo a

la que quieran optar y hacerlo conforme a su nivel de alfabetización digital, de forma directa y autónoma o, en caso de precisar ayuda o soporte, contar con un técnico.

Precisamente para facilitar estas gestiones telemáticas, el SAE ha integrado el nuevo modelo del sistema de autenticación a través del sistema Cl@ve, añadiéndose a los ya existentes usuario y contraseña, o certificado digital.

La apuesta de la agencia por el entorno digital está resultando clave en la reformulación del modelo. A las distintas mejoras de los canales telemáticos se suman los continuos avances de la *app* SAE, que se reflejan en los buenos resultados que estamos recibiendo de su aplicación. Según los últimos datos ofrecidos por la plataforma, hay más de un millón de usuarios que tienen ya instalada nuestra aplicación. La *app* SAE se encuentra entre las cinco aplicaciones de servicios de empleo autonómicos mejor valoradas.

En este objetivo, además de seguir avanzando en nuevos procesos y tecnología, destacarle la inversión que estamos realizando en la renovación de los puntos de empleo localizados en ayuntamientos, centros cívicos o culturales, que permiten el acceso a los servicios del SAE a personas que no disponen de medios propios o residen en localidades que no cuentan con oficinas de empleo a una distancia de fácil acceso. Desde el 1 de julio y a lo largo de los próximos dos meses, movilizaremos un presupuesto autofinanciado de 1,4 millones para la renovación y actualización de 730 nuevos puntos de empleo.

En la misma línea, continuamos trabajando en la implantación en las oficinas del sistema de perfilado estadístico, que, inspirado en la inteligencia artificial y con un sistema *big data*, permitirá a nuestros técnicos de empleo realizar recomendaciones de formación y empleo a cada persona, teniendo en cuenta sus características.

Precisamente, la oficina de Los Palacios que hoy vamos a visitar se encuentra entre las primeras en las que hemos testado las funcionalidades del perfilado, cuya fase inicial comenzamos el mes pasado. Esta potente herramienta en el proceso de orientación e intermediación se concreta actualmente en dos grandes módulos de información, denominados Empleo en Andalucía y Demandante de Empleo, que permiten la consulta de estimaciones a futuro del comportamiento del mercado de trabajo en un ámbito geográfico determinado, el cálculo del nivel de empleabilidad de los demandantes de empleo y recomendaciones automatizadas de cursos de formación y ofertas de empleo. Con ello, y en base a la información facilitada por la persona respecto a su formación, experiencia, ocupación u otras características sumado al *big data*, nuestros técnicos podrán acceder a una serie de indicadores y a un diagnóstico prospectivo sobre su interacción o inserción laboral, o movilidad esperada en un mercado concreto y con una ocupación particular. Así como determinar qué acción concreta pueden recomendar a las personas demandantes de servicios de empleo, según sus necesidades formativas, movilidad geográfica, reclasificación ocupacional o alineamiento con otras políticas de empleo.

El perfilado estadístico recogido en la Ley de Empleo como uno de los instrumentos que forman parte de los servicios garantizados a las personas demandantes, nos servirá también como herramienta estratégica al proporcionarnos información muy útil a nivel prospectivo, para definir políticas de empleo más eficaces y precisas, dando así respuesta a las empresas y entidades empleadoras que acudan al SAE para solicitar nuestra participación en sus labores de difusión de ofertas o búsquedas de

profesionales. Para su implementación, el SAE ha diseñado un plan de pilotaje de la versión beta, que se está desarrollando mediante un plan de acompañamiento en diez oficinas seleccionadas, una por provincia, salvo en Málaga y Sevilla, que cuentan con dos.

Asimismo, actualmente estamos terminando de diseñar las herramientas tecnológicas para incorporar los nuevos mecanismos o servicios a empresas para la gestión de ofertas de empleo. Entre las mejoras que vamos a incorporar a lo largo del próximo semestre, destacarles la creación de una base de datos única y actualizada de empresas, el alta completa de la empresa vía web como cliente SAE, la modificación de sus datos desde su área privada y la opción de cita previa en el perfil de empresa, para una atención más personalizada.

Además, la incorporación de las gestorías, agencias de colocación y ETT para que puedan trabajar con el SAE y acceder a los servicios. La unificación del sistema de intermediación y la creación de un abanico de formas de gestión de ofertas para la entidad empleadora, distinguiendo entre las que se pueden autogestionar al cien por cien, las que pueden tramitar con asesoramiento externo y las singulares, cuando por volumen o especiales características de los puestos a cubrir se requiera de un tratamiento más específico y adaptado.

Todas estas actuaciones que han posibilitado la implementación del MGI se han visto acompañadas de los proyectos de innovación impulsados en el marco de los programas anuales de trabajo del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación, el COE de Andalucía. Además de la ya conocida experiencia de realidad virtual para el entrenamiento de competencias para la búsqueda de empleo, que se integrará en el proceso de orientación en las oficinas de empleo por su gran acogida y que podrán experimentar en nuestra visita, durante el día de hoy, a la sede de Los Palacios, también ha arrancado el proyecto del Observatorio de Buenas Prácticas del SAE, con el que pretendemos identificar las experiencias y propuestas que puedan aportar los profesionales del SAE para alcanzar los objetivos de la agencia. En definitiva, aprovechar el talento que existe en la organización y ponerlo al servicio de los intereses de los ciudadanos.

Junto a ello, estamos trabajando en la elaboración de un mapa de recursos de empleo para localizar a los diversos actores del mercado de trabajo, entidades formativas, empresariales y sindicales, públicas y privadas, a nivel estatal, andaluz y europeo. Esto nos va a permitir tejer redes y trabajar de forma más coordinada, sobre todo en el diseño de las políticas de empleo.

Del mismo modo, queremos implicar a las empresas para valorar con ellas estas actuaciones.

A estos proyectos, además, se une una línea de trabajo centrada en la incorporación de las competencias transversales en nuestra dinámica, tanto con las personas demandantes como con las empresas.

El trabajo no ha finalizado y la complejidad de los cambios que estamos llevando a cabo en el SAE requiere de una labor continuada, en particular en el proyecto de perfilado estadístico que seguimos trabajando, de cara a incorporar fuentes de información adicionales y mejorar los resultados obtenidos hasta ahora, al tiempo que podamos añadir de manera efectiva propuestas de análisis, información basada en inteligencia artificial, que también recojan en su definición procesos de aprendizaje sobre lo que está ocurriendo.

Igualmente, en los procesos de implantación del MGI, cuya segunda fase orientaremos a la mejora de todos los ámbitos de trabajo, especialmente a los que tienen impacto directo sobre los servicios a

empresas y personas, centrándonos de manera muy específica en la cualificación y recualificación de nuestros profesionales, mediante un sistema de formación permanente.

También hemos de acometer las tareas de monitorización, evaluación y optimización de los servicios con un sistema de mejora continua, así como el despliegue de acciones de comunicación e información que permitan que todos los cambios y avances producidos sean conocidos por la ciudadanía, las empresas y demás entidades del ámbito de empleo, para responder precisamente a este objetivo del plan director, de hacer del Servicio Andaluz de Empleo un instrumento realmente útil, dando así respuestas a las necesidades tanto de las personas trabajadoras como de las empresas.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias. Perfectamente ajustada al tiempo.

Abrimos un turno de los diferentes grupos políticos, con un tiempo máximo de siete minutos. Y en primer lugar tiene la palabra la portavoz del Grupo Político Vox.

Cuando quiera.

## La señora FERNÁNDEZ MORALES

—Muchas gracias, presidente.

Buenos días, señora Blanco.

En España tenemos al SEPE, que precisamente no se destaca por generar empleo, y en Andalucía tenemos al SAE, un ente muy parecido, que además de tener una utilidad muy cuestionable, nos implica un elevado coste para el bolsillo de los andaluces.

Un organismo que fue creado, supuestamente, para ser de utilidad en la generación de empleo y facilitar el acceso laboral que demandaban las empresas andaluzas. Algo que se ha quedado en eso, en una expectativa, una ilusión, algo inalcanzable, porque la realidad es que ni genera empleo, ni es de utilidad para las empresas andaluzas, ni para los andaluces. Estamos hablando de un ente que, de los casi 400 millones de euros asignados en los presupuestos, cerca del 40% se destina al pago del personal. Y analizando, precisamente, este último presupuesto, con una cantidad de casi 390.000 euros, 154.000 euros fueron destinados a pagar las nóminas del personal. El SAE sí que es una máquina de empleo, más que una generadora de empleo. Y estos datos no me los invento yo para ponerlos en entredicho, señora Blanco, son datos que nos proporciona su propia consejería.

Señora consejera, ¿cuántas contrataciones gestionó esta Administración, del sector privado, en 2023? Los últimos datos a los que hemos podido acceder son de 2022 e indican que el SAE gestionó 76.473 contrataciones. De estas contrataciones, señora consejera, solo el 1,40% corresponden a empleo del sector privado y el 98,6% corresponden al sector público. Consejera, solo el 1,40% para el sector privado. ¿Sigue usted defendiendo que sigan abiertas las 200 oficinas que tenemos en Andalucía, del SAE, con estos datos? Además del total de contrataciones, un 99% son temporales. Esta situación reportada desde luego en 2022 no refleja ni eficacia, ni eficiencia en la gestión del empleo, señora consejera.

Nos gustaría saber qué ha hecho su consejería para mejorar esta situación. Queremos conocer el estado actual de los avances en la implementación y extensión de las herramientas del modelo de sistema de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo. ¿Han superado las barreras tecnológicas y ofrecen ahora una atención más efectiva?

Lo que realmente importa es saber si todos esos esfuerzos se han traducido en un aumento de las contrataciones y una mejora en la calidad de los empleos, que es, supuestamente, el objetivo primordial del SAE. Esto es lo que verdaderamente nos interesa a nosotros y a los ciudadanos. Espero que en su turno de réplica, pues, pueda sacarnos de dudas.

Quisiéramos saber si la incorporación de tecnologías, como usted nos presentaba lo de la realidad virtual para el entrenamiento de competencias, si esos fondos que hemos destinado a la realidad virtual han contribuido de manera efectiva para generar empleo. ¿Podría proporcionarnos datos sobre la incidencia de estas nuevas herramientas a la hora de encontrar mejores opciones en el mercado laboral?

El uso de fondos públicos debería estar justificado con resultados tangibles. Sin embargo, parece que ustedes continúan con la misma retórica para justificar una realidad inexistente en el SAE. Ni generación de empleo, ni intermediación laboral, ni nada que se le parezca. Señora consejera, ¿puede decirnos cómo es el día a día de los trabajadores del SAE? ¿Qué es lo que hacen cuando llegan a sus oficinas?

Mire, ayer mismo me reunía con el director general de la Confederación Andaluza de Empresarios, y una de las mayores faltas que nos trasladaban era el absentismo laboral y el encontrar personal para cubrir ciertos puestos de trabajo, como el sector de la alimentación, pero sobre todo en el agroalimentario. Y le preguntamos si el SAE les proporcionaba a las empresas los perfiles de las personas inscritas como demandantes de empleo, que pudieran cubrir esos perfiles. Solo esta confederación representa 4.500 empresas de Andalucía. Nos dijo que no, señora consejera, que las empresas en Andalucía lo que tienen que hacer es generar una propia base de datos para poder suplir esos perfiles.

Y, por supuesto, señora Blanco, que la vamos a acompañar a visitar las oficinas del SAE, pero, precisamente, esta Administración no es una Administración de la que usted pueda sacar pecho, porque está más que demostrado que no sirve para nada. Y lo que debería hacer usted, en vez de invertir tanto dinero público en un organismo que está más que demostrado que no sirve para nada, es utilizar ese dinero para lo que verdaderamente sea de utilidad. Y todo ese personal, por supuesto que me refiero a todos esos funcionarios que se han currado unas oposiciones, sean reubicados en las diferentes administraciones de la consejería y no seguir manteniendo a los enchufados socialistas de la FAFPE en las administraciones públicas. Los enchufados donde tienen que estar es en la calle y no chupando de la olla, como siguen estando.

Mire, yo no quiero que mi dinero, como andaluza que paga religiosamente sus impuestos, vaya a seguir manteniendo una Administración pública que no sirve para nada, que no es de utilidad para los andaluces y que sirve para seguir manteniendo a los enchufados socialistas.

Señora consejera, tenemos más de un 40% de paro juvenil en Andalucía. ¿Qué hace el Servicio Andaluz de Empleo para promover la contratación de todos esos jóvenes demandantes de empleo de Andalucía? Por tanto, señora consejera, no solo se trata de estadísticas y tecnología avanzada que usted nos vende muy bien, sino de resultados reales que impacten positivamente en la vida de los ciudadanos andaluces.

Es imperativo que los fondos públicos se utilicen de manera eficiente y que las políticas de empleo sean verdaderamente efectivas, promoviendo tanto la creación de empleo como la mejora en su calidad.

Por tanto, señora consejera, estamos esperando respuestas y, más importante aún, acciones concretas y efectivas.

Muchas gracias.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

A continuación tiene la palabra el portavoz del Grupo Socialista, don Víctor Torres.

## El señor TORRES CABALLERO

—Buenos días. Gracias, presidente.

Señora consejera, gracias por su exposición, que tendremos también a continuación la oportunidad de ver, en primera persona, el funcionamiento de estos nuevos modelos de oficinas del SAE.

Al Grupo Parlamentario Socialista, en cualquier caso, lo que nos parece es que a lo mejor hay pocas oficinas del Servicio Andaluz de Empleo y que deberían estar más distribuidas, incluso por el territorio de Andalucía, para poder llegar con más facilidad a la cohesión social y territorial que tiene que tener una comunidad autónoma, como es Andalucía.

Además, equiparar las funciones del Servicio Andaluz de Empleo y del SEPE es no entender ni el sistema de organización territorial, ni el sistema competencial que establecen la Constitución y el Estatuto de Autonomía, ni conocer las funciones, ni las competencias que tienen una y otra. Por lo tanto, es no haber pasado ni siquiera por una oficina del SEPE, ni por una oficina del SAE, que son herramientas muy positivas para el conjunto de la ciudadanía andaluza.

Me va a permitir, dicho esto, como introducción, que le haga algunas apreciaciones, después de haber podido hablar en estos días con distintos técnicos y profesionales que forman parte de las distintas oficinas del SAE que hay en Andalucía, y en las que, bueno, pues, nos ponen sobre la mesa algunas dudas o algunas cuestiones que yo creo que debería seguir profundizando en ellas, señora consejera. Más allá de que podamos ver, desde el Grupo Parlamentario Socialista, con buenos ojos el que se implemente un nuevo modelo de gestión integrada, un nuevo modelo de gestión integral en las oficinas, que podamos compartir incluso también los objetivos. Pero todo esto tendremos que verlo en el tiempo, en el camino, en el desarrollo y en la implementación que suponga. No tenemos que olvidar tampoco que la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, impulsada por el Gobierno de España y que aprobaron las Cortes Generales, también marca el mismo camino, de alguna manera, que se está implementando también en este nuevo modelo de la oficina del SAE. Por lo tanto, más allá del plan director propio de la Junta de Andalucía, que también ahí tenemos, de alguna manera, si me permiten, una obligación, ¿no?, por parte de la ley estatal.

Pero, mire, usted ha dicho, señora consejera, que dos de las principales cuestiones que sustentan el modelo son, en primer lugar, el capital humano y, en segundo lugar, la aplicación de las nuevas herramientas tecnológicas. Casi todos los profesionales de las oficinas de empleo con los que hemos hablado en el Grupo Parlamentario Socialista nos dicen que es un tema que puede ser interesante, pero que aún está muy verde y que queda mucho por desarrollar, mucho por implementar, y que ahora mismo hay un envoltorio muy bonito, una nueva interfaz, que parece ser que nos ha costado poco dinero. Y me gustaría, si tiene algún dato, si no se lo preguntaremos por escrito, saber cuál es exactamente el presupuesto para la implementación y el desarrollo de este nuevo modelo, cuáles son las fuentes de financiación, y cuál es el plazo que dan.

No sé si esto también está relacionado con los fondos europeos, y si están utilizando fondos europeos para la implementación, y saber cuál es el grado de ejecución y el número de oficinas en Andalucía en las cuales se está ya implementando y en qué nivel en cada una de ellas. Creo que eso nos parece interesante para ver el nivel de madurez que tiene la implementación de este nuevo modelo.

En segundo lugar, como decía, un envoltorio, una interfaz nueva, aunque en primer lugar hubo una prueba, digamos, fallida, y que hubo que reconfigurar en este sentido. Pero que al final, hoy por hoy, lo que nos trasladan es que al final todo vuelca nuevamente a Hermes. Por lo tanto, si todo sigue volcando, como era con el anterior modelo, a Hermes, bueno, pues poco en este sentido se habrá avanzado, al menos por ahora. Más allá del tiempo que se tarda en pasar de un sistema a otro, que lógicamente es tiempo de espera, de alguna manera, baldío, ¿no?

En segundo lugar, también indicarle que nos hablan de desarrollos tecnológicos, pero nos dicen que todavía prácticamente no hay ninguno, por lo menos en las oficinas con las que hemos hablado. No hablan de la herramienta de actividad laboral, que tiene la pretensión de una persona que quiere trabajar en una ocupación, y te debe permitir rastrear en qué territorio hay más demanda de esa ocupación. Y, por lo visto, eso por ahora, ni está ni se le espera en las oficinas con las que hemos contactado. O esa herramienta también de inteligencia artificial, entiendo que es la misma que usted ha mencionado, en la que según tu perfil, te puede recomendar las ocupaciones que más se acomodan al resto. Tampoco está.

Y hay una cuestión también que nos parece... Porque creo que vamos de tiempo, todavía queda algo de tiempo, ¿no, presidente? Pues, entonces, sin problema. Hay otra cuestión que nos parece también interesante, y es la parte del capital humano. Esto me recuerda a los debates que tenemos en la Comisión de Justicia con la implementación del nuevo programa Adriano. Y es que al final siempre que se implementa un nuevo desarrollo tecnológico, un nuevo programa de estas características, hay un problema con la formación, y la formación siempre se queda corta.

Es verdad que, en muchas ocasiones, somos resistentes al cambio, y en fin, por dificultades que tenemos, nos acomodamos en el día a día, y dar un paso a lo que es distinto a lo que estamos realmente acostumbrados, bueno, pues nos cuesta trabajo.

Pero sí que nos dicen los profesionales que el tema de la formación ha sido muy escueto, se dio una pequeña formación entre octubre y noviembre del año pasado, y a partir de ahí se ha ido buscando lo que ustedes, que son muy originales en las terminologías —eso es propio del máquetin—, llaman la formación inter pares. Es decir, que te pongas al lado de un compañero y el que es un poquillo más

*avispaíllo* te vaya enseñando a ti. Lo cual me parece que eso no es serio. O la figura del formador de formadores, donde yo creo que aquí lo que debería haber también es una formación incluso por parte de la propia empresa que implanta el sistema, que permita avanzar a unos pasos mucho más rápidos, y con una mayor seguridad a la hora de adquirir los conocimientos y las competencias que son necesarias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando ya.

El señor TORRES CABALLERO

—Por lo tanto, esto no puede recaer en la responsabilidad de los propios compañeros de la oficina, sino que es una responsabilidad en la que la consejería tiene que poner medios necesarios y suficientes.

Y luego hay una cuestión —y termino simplemente con esto—, que es la motivación de los trabajadores, señora consejera, porque está muy bien que ahora todos los técnicos de la oficina tengan que realizar, digamos, todo el sistema, desde la orientación, la búsqueda, la atención, etcétera. Pero si esto es así, todos van a realizar todo, todos deberían cobrar también lo mismo, y esto supondrá una redefinición de las oficinas del SAE, porque, si no, esto puede ocasionar un fallo en la implantación del sistema por la propia desmotivación que tengan los trabajadores. Esto lo hemos visto también en otros ámbitos, en los CADE y demás.

Y termino con esto. Muchas gracias, consejera, y lo veremos y seguiremos debatiendo a lo largo del día de hoy.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Gracias.

Tiene la palabra doña María José de Alba, en representación del Grupo Popular.

La señora DE ALBA CASTIÑEIRA

—Muchas gracias, señor presidente.

Señora consejera, gracias, y en este caso, podemos decirle que, doblemente, en primer lugar, por todos los datos que nos aporta de la innovación del nuevo modelo de gestión integral del SAE.

Y sobre todo, porque algo que yo creo que es muy interesante, es muy bueno saber datos, es bueno saber, vamos a decirle, la teoría, pero hoy también agradecer el que nos va a hacer posible el ver sobre la práctica dicha teoría, lo cual refrenda mucho más su actividad.

Mire, pero sería importante porque, tal y como el ponente del Partido Socialista decía, bueno, pues hay que dar un poco de tiempo, hay que ver cómo va funcionando, es algo que se está implementando

y que queda, bueno, pues aún por implementar y desarrollar. Pero tenemos que decir que se ha producido un avance abismal con respecto a lo que existía.

Desde Vox hay un empeño constante de ir en contra casi de todo, pero en este caso del SAE, con unos datos que, además, creo que se quedan atrás con respecto a los datos más actuales. Porque, mire, a lo mejor esa visión que siempre nos exponen de lo que es el SAE viene, como digo, de este histórico. Recordemos que en auditorías llevadas a cabo allá por el 2021, según Pricewaterhouse, solo el 3% de los contratos generados, hablamos del último año, del último año del Partido Socialista en el Gobierno, con Susana Díaz en la presidencia, pues como le digo, en 2018 solo un 3% pasó por el SAE, un 96%, por eso digo que a lo mejor el dato lo tiene antiguo, porque nos vamos a ese de 2018, un 96% pertenecía a contratos de las Administraciones públicas, y evidentemente, el sector privado casi ni existía, pero de todas formas, hablamos solo de un 3%. Un informe demoledor en el que se decía que apenas el SAE cumplía las funciones para las que fue creado, ofertando apenas 12 empleos por cada 1.000 desempleados, un dato muy por debajo de otras comunidades autónomas españolas.

Ante la falta de un correcto análisis del mercado laboral, pues esto produjo que un 30% de quienes apuntaban al SAE terminaran dándose de baja sin haber recibido una sola oferta de empleo. Con un caos también con respecto a la propia plantilla, porque se llegó a dar la situación incluso de existir entre la propia plantilla 14 convenios colectivos, provocando un gran caos. Todo esto se reflejaba también en la propia percepción de la ciudadanía andaluza, que tenía de este servicio. En una encuesta, el 59% de los consultados tenían una percepción negativa, un 70% decía que no había recibido jamás una oferta de empleo y un 42% que sí había recibido ofertas, pero no coincidentes con su perfil profesional, más de la mitad ni formación ni orientación.

Doy un poco estos datos muy por encima para saber desde dónde se partía. Es importante saber de dónde se partía, y precisamente, dado este panorama, ya en 2022, y como ya se ha hablado dentro del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Junta de Andalucía, la Consejería de Empleo ha puesto en marcha este proyecto piloto, ahora casi a punto de culminar, para mejorar y agilizar la atención tanto a demandantes como también a otro sector importante, como es el de las empresas. Todo ello, podemos decir, desde una nueva filosofía.

En menos de dos años, como decimos, comenzó allá por marzo de 2022, y en menos de dos años, las 193 oficinas del SAE cuentan ya con herramientas de soporte, herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas orientadas, como digo, a ofrecer una atención integral y más personalizada, ya en cuestión de unos perfiles más precisos de cada demandante de empleo. Para ello se han actualizados en proceso y en metodología con respecto a los servicios que antes se ofrecían. En resumen, ofrecer a las personas la posibilidad de elegir cómo quieren ser atendidas, por quién, dónde y por qué canal, en cada momento.

Por poner un ejemplo, la autoinscripción digital, con un formulario que permite realizar la inscripción inicial de la demanda a través de la página web. Como digo, solo un dato de los muchos que podíamos dar, pero solo el pasado año, entre otros ejemplos, más del 90% de las renovaciones de empleo se hicieron por vía telemática a través de la web o la aplicación móvil. Yo creo que es un dato bastante importante y que viene a demostrar que el sistema va funcionando y que poco a poco podremos ir dando

más datos como este. Esta apuesta, además, podemos decir, por las tecnologías, facilita que, a su vez, los técnicos de las oficinas dispongan de más tiempo y recursos para una atención más personalizada, algo que también se echaba en falta con anterioridad.

También, como una nueva herramienta, el perfilado estadístico, una herramienta pionera que permite disponer de un diagnóstico individualizado del demandante, respecto a su nivel de empleabilidad, y, de esta forma, ofrecer más recomendaciones de formación que sean más ajustadas a su perfil. No solo también con la parte del demandante de empleo, sino también con este modelo se mejorará la atención y los servicios a las empresas. El SAE, de hecho, ya ha comenzado a trabajar con las empresas en la validación de las competencias por ocupación, con el fin, a su vez, de integrarlas en el proceso de intermediación.

En fin, podemos decir que en este año incluso quedan, y hay algunas por poner en marcha, además de trece iniciativas que entendemos que refrendan el nuevo modelo de gestión del SAE, que va a ir unido directamente con esta formación, con esta atención más personalizada y que, evidentemente, con todo ello, todo lo que se trabaja. Decíamos que este es un pilar, obviamente, dentro del Plan Director de Ordenación, pero un pilar importante, porque es donde el demandante podrá acudir, incluso podrá elegir la oficina a la que se quiere dirigir, no tiene que ir a una en concreto. Por lo tanto, yo creo que la facilidad para el usuario es una de las notas predominantes. Y, sobre todo, esa atención, no simplemente el hecho de ir para nada, dar tus datos y salir corriendo. En este caso, afortunadamente, se está produciendo ese cambio de filosofía.

Y, por lo tanto, consejera, de nuevo darle la enhorabuena por este proyecto, que ya no es proyecto, sino que ya es una realidad, que, como siempre en todo, las puestas en marcha necesitan su rodaje, pero que ciertamente estamos viendo por los datos ya que se han ido obteniendo, que va a recabar bastantes más éxitos.

Muchas gracias.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la consejera, para cerrar el debate de esta comparecencia.

## La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presente.

Bueno, en primer lugar, en contestación a la señora Fernández, trasladarle una vez más, porque ya lo he hecho varias veces en mis intervenciones, pero creo que no debo de ser muy didáctica o no sé lo que debe de pasar. El SEPE se dedica, sus competencias son prestaciones. Competencias políticas pasivas de empleo. Prestaciones y subsidios por desempleo. El SAE son políticas activas. No tienen nada que ver las administraciones, conviven en el mismo espacio, pero cada uno tiene un ámbito competencial. El SEPE es caja única del Estado, competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social; el SAE, com-

petencia de las comunidades autónomas, porque los servicios públicos de empleo están transferidos a las comunidades autónomas.

Sí trasladarle, efectivamente, no le quito la razón, cuando traslada muchos de los errores cometidos en legislaturas anteriores. Y una realidad, desde luego, que no se puede olvidar, pero que tampoco podemos ignorar, es el esfuerzo que estamos realizando desde este Gobierno para romper esta inercia. Creemos, estamos convencidos de que, en la recuperación del mercado laboral, los servicios públicos de empleo tienen un papel determinante. Desde ese convencimiento, creo que actuamos trabajando con una gestión eficaz sobre un servicio que, desde luego, mostraba un desempeño mejorable, y no por los magníficos profesionales que tiene, pero sí tenía un grave problema de definición de objetivos y una falta de organización en su funcionamiento.

Precisamente, pues, conscientes de la necesidad de aprovechar la mayor fortaleza de que dispone, pues aspiramos a trabajar con su capital humano, que es maravilloso, y hacer del SAE una Administración profesionalizada que sirviera a la sociedad, y de ahí el nuevo modelo de gestión bajo unas premisas que permitiesen combinar la seguridad jurídica y la eficacia.

Se ha dado una gran cantidad de pasos, primero eliminando lo superfluo y mejorando cuanto funcionaba. A continuación, poniendo en marcha un nuevo modelo de intermediación y de orientación que superara los porcentajes de empleabilidad del pasado. Estamos en ello, por eso el proceso no ha finalizado. Ahora mismo, tenemos una tasa de intermediación aproximadamente de un 8%. Pero porque el SAE no funciona, ni siquiera, como un tablón de anuncios. Hemos pasado de una Administración estática a una Administración que queremos que funcione y que esté basada en el *data lead*, en la inteligencia artificial y en la base de datos.

Después, hemos adaptado la gestión de la agencia a las nuevas realidades tecnológicas, con una progresiva digitalización de los procesos, con la web y con la *app*, como he trasladado. Y continuamos para que el SAE se convierta realmente en un potente instrumento al servicio de los desempleados y de las empresas andaluzas con este nuevo modelo de gestión integral.

Hablaba usted de contratación. El SAE no contrata, al igual que tampoco genera empleo. Es decisión del empleador contratar o no a las personas demandantes. La labor del SAE se limita a la intermediación, es decir, a preparar una base de datos de personas demandantes de empleo que quieran acceder a una ocupación que se oferte. Y que las empresas, además, confíen en el SAE, porque creo que uno de los principales objetivos que tenemos es recuperar la reputación del Servicio Andaluz de Empleo, para que las empresas confíen en el SAE y piensen que realmente van a encontrar los perfiles profesionales que entienden. Y esa es la función que estamos haciendo.

Pero esta profunda transformación del SAE no solo afecta a la formulación, a la gestión y a la práctica, sino también a la reordenación de efectivos. Y con eso contesto, en parte, a lo que ha trasladado el señor Torres. Sobre todo, reorganizando y reasignando funciones y competencias. La integración del personal procedente del organismo de la agencia en 2011 se hizo a través de una Ley de Ordenación del Sector Público de Andalucía. Y, desde luego, cuando se gobierna hay que regirse por la legalidad. No nos olvidemos, ya lo he dicho en otra ocasión en esta comisión, que se produjeron despidos, en su momento, de todas las personas integrantes de los UTEDLT. Costaron 80 millones, dinero de todos, en

indemnizaciones, y luego, con una demanda ante el Juzgado de lo Social, volvieron a ser readmitidos. Ese camino ya se anduvo. Se anduvo en pasadas legislaturas, antes del 2019, así que no podemos volver a andarlo.

Nuestra obligación es, pues, con el plan director, nos marcamos como hito la reordenación estratégica del personal de la agencia. Y desde octubre del 2020 venimos trabajando en un plan de ordenación de recursos humanos como instrumento base que habrá de permitirnos asegurar que se dispone del número y del tipo adecuado de personas para responder a esa misión y esa visión que tiene que tener la agencia. A su cartera de servicios, que es lo más importante. A la satisfacción de los profesionales. Y, como principal objetivo, de las personas usuarias.

Además, pues, entendemos que la homogenización de condiciones laborales es fundamental, y también contesto al señor Torres, y la retribución de responsabilidades. Por eso estamos trabajando en la realización de un convenio único, pero cada uno cobrará según las responsabilidades que tenga. Todo el mundo no va a hacer de todo, sino que determinados perfiles sí van a hacer de todo, que es diferente. Hay determinada jerarquía, hay determinados niveles de responsabilidad. Pero lo que antes eran compartimentos estancos de empresas y trabajadores, ahora a ese nivel sí, porque entendemos que tienen que tener una visión única y uniforme de lo que es el procedimiento de orientación, de intermediación y de encuadramiento.

Trasladarles también que, efectivamente, nos encontramos con un SAE que en veinticinco años de gestión autonómica en competencias de empleo, lejos de suponer alguna mejoría, pues solo sirvieron para mantener la brecha de convergencia a lo largo de estas décadas. Y, sobre todo, trasladar y poner en valor el trabajo que se hace por el personal del Servicio Andaluz de Empleo, por la Secretaría General del Servicio Público de Empleo —aquí está nuestra secretaria general— y por todo su equipo. Sobre todo con unos resultados. Yo me voy a los datos. Con una ejecución en 2023 de 400 millones de euros, más de un 84% de ejecución, es la mayor ejecución presupuestaria alcanzada por esta agencia desde siempre, porque incluso desde el 2019 es la mejor ejecución presupuestaria. No nos olvidemos de que en el 2015 tuvo una ejecución del 51,1%, en el 2016 el 54%, en el 2017 un 52,6% o en el 2018 un 43,8%.

Me trasladan sus señorías que, bueno, quizás no se noten los resultados. Estamos en un proceso de transformación, un proceso que no es fácil, porque, como ha dicho el señor Torres, efectivamente hay que romper una inercia de lo que se ha hecho siempre, cambiar y, efectivamente, convencer a nuestros profesionales de que se pueden hacer cosas de otra manera y de que pueden ayudar, de que pueden tener ese empoderamiento para ayudar a los desempleados y para ayudar a las empresas.

Creo que ya estamos haciendo piloto. Hemos hecho un piloto, por ejemplo, con una empresa, Obramat, en Córdoba, testando lo que se está haciendo con el perfil estadístico, lo que se está haciendo con el modelo de gestión integral, y ha sido todo un éxito, con lo cual vemos que, hablando con las empresas, vamos por buen camino, y eso es lo que tenemos que hacer.

Me trasladaba la señora Fernández que qué estamos haciendo. Pues lo acabo de trasladar en mi primera intervención. Creo que, en los diez minutos que he tenido, he podido plantear a sus señorías todas las mejoras que estamos haciendo o a lo que tenemos que hacer.

Desde luego, el día a día que trasladaba también la señora Fernández lo van a ver en la oficina de Los Palacios, porque creo que ellos, mejor que nadie, nos van a poder explicar qué es lo que están haciendo y cómo se sienten con esta pequeña transformación que estamos haciendo en el Servicio Andaluz de Empleo.

Hablaba usted del director general de la CEA, entiendo que será el presidente de la Confederación de Empresarios. Efectivamente, tenemos una relación extraordinaria y queremos, con ellos, de la mano, con los agentes económicos y sociales, hacer del SAE la potente herramienta que es y darle el uso adecuado.

En cuanto al paro juvenil, es muy alto, pero no es un 40%. Sigue siendo muy alto, un 36,8%, según el último registro de paro registrado, si es menor de 25 años; si es menor de 30 años, baja un poquito más, al 30%. Pero no nos olvidemos de que llegamos a estar en un 67% en el tercer trimestre de 2013. O sea, que la progresión es que se baje y ha bajado en cuatro puntos desde 2019.

La gamificación es un elemento más de orientación, no lo supone todo, es una cosa más que hemos experimentado, que ha funcionado, que para los demandantes de empleo que lo han testado ha tenido una incidencia enorme y les ha gustado, y por eso lo vamos a implantar en todas las oficinas.

Y en cuanto al presupuesto del perfilado, que también me preguntaba su señoría, han sido 5,6 millones sin IVA y 7,2 millones con IVA.

En cuanto al señor Torres, le contesto. Bueno, usted dice que debe haber más oficinas; son 193, que creo que no son pocas, y creo que tenemos una granularidad en el territorio que es importante y que, además, los ciudadanos agradecen.

Hablaba usted también de la Ley de Empleo. La Ley de Empleo es de 2023. Nosotros ya avanzábamos, nos adelantábamos a esa Ley de Empleo en 2019, porque ya empezamos a esbozar ese modelo, esa transformación del SAE. Y hablábamos de ese perfilado estadístico que ahora, efectivamente, es un servicio garantizado por la Ley de Empleo, pero nosotros ya hablábamos de eso en 2019 y lo tenemos mucho más avanzado que la mayoría de las comunidades autónomas, precisamente porque ya vimos que era la línea por la que teníamos que ir.

Me preguntaba por cuántas oficinas. Estamos trabajando en diez oficinas ahora mismo, la versión beta se está implantando en diez oficinas. Hay cien técnicos del Servicio Andaluz de Empleo que están valorando si realmente lo que se ha hecho hasta ahora sirve, porque lo más importante de todo es que toda la definición de los procesos se está haciendo de acuerdo con el territorio. O sea, nosotros podemos inventar algo en la consejería, pero si no hablamos con los profesionales que están en la oficina, no vamos a hacer nada. Y son ellos los que nos van dando ese *feedback* tan necesario para efectivamente, que eso mismo que ha trasladado usted nos lo dicen a nosotros, para la mejora.

El proceso todavía no ha terminado, es una transformación y todavía le queda mucho. No se vuelca en Hermes, se vuelca en Sila. Los nuevos procesos se están construyendo en Sila, que es una herramienta nueva, y seguro que vamos a tener oportunidades de verla en Los Palacios.

En cuanto a la formación que usted trasladaba, efectivamente se hizo una formación al principio con la UNIA, y ahora vamos a hacer un curso de expertos al principio de curso, expertos en formación.

Además, la pasada semana, que tuve ocasión de estar en la conferencia sectorial, se habló de la profesionalización de los orientadores. Fíjese, si vimos que era necesario eso, que lo vimos ya en 2019, y

ahora la Ley de Empleo habla de la profesionalización de los orientadores. Pues, efectivamente, se trata de que haya unos perfiles que estén especializados en eso, y sobre todo, en la orientación, que entendemos que es una de las políticas activas de empleo troncales. Así que se le va a seguir dando formación a nuestra gente, pero, vamos, que eso del formador de formadores no lo hemos inventado nosotros en Andalucía, que yo vengo de la Administración General del Estado y eso estaba implantado, implantado de toda la vida, de toda la vida. La formación de formadores y la tutorización: iba una persona a Madrid, la formaban, y luego venía a provincias e iba, efectivamente, trasladando a sus compañeros lo que había... No es el más espabilado, no lo tome usted así, no es el más espabilado, es la persona que tiene mayor formación y que va trasladando a sus compañeros. Pero además, ya le digo que le vamos a hacer una formación ampliada y complementaria a esa formación que se está haciendo.

Desde luego, ha hablado usted de márquetin. Bueno, yo no me voy a meter en la última comisión, y no quiero entrar en política, pero desde luego, para márquetin, algunos de los pronunciamientos de pasadas legislaturas o del Gobierno de España actualmente, que creo, bueno, que en eso son expertos.

Ah, y perdón, porque el presidente ha sido muy considerado y me he pasado un poquito.

Muchas gracias.

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

## **12-24/APC-002825. Comparecencia de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de informar sobre el reconocimiento de enfermedades profesionales de las camareras de piso y medidas concretas para evitar la siniestralidad laboral de este colectivo**

El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pasamos a la segunda de las proposiciones no de ley. En este caso, a propuesta del Grupo Socialista, y relativa al reconocimiento de enfermedades profesionales de las camareras de piso, y medidas concretas para evitar la siniestralidad laboral de este colectivo.

Para ello, en el momento que tenga la consejera las notas dispuestas, pues tiene la palabra.

La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Gracias, presidente.

Bueno, la enfermedad profesional es un concepto legal recogido en el artículo 157 del Real Decreto Legislativo 8/2015, y que se define como la contraída como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

El cuadro de enfermedades profesionales actualmente vigente es el aprobado en el Real Decreto 1299/2006, que establece a su vez criterios para notificación y registro. En consonancia con la normativa referida, las enfermedades contraídas con motivo de la realización del trabajo no incluidas en dicho cuadro tienen la consideración de accidente de trabajo de conformidad con el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social.

El artículo 4 del Real Decreto 1299/2006 dispone que, en caso de enfermedad profesional, la entidad gestora de la Seguridad Social, es decir, el INSS o el ISM, o colaboradora de la gestión, la mutua colaboradora de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales, elaborará y tramitará el parte de enfermedad profesional correspondiente en los términos establecidos en la Orden TAS 1/2007.

Por lo que respecta a la calificación o reconocimiento de las enfermedades como profesionales, corresponde exclusivamente al INSS, dependiente del Gobierno central, sin perjuicio de su tramitación como tales por parte de las entidades colaboradoras que asuman la protección de las contingencias profesionales.

En relación con la actualización del cuadro de enfermedades profesionales, el propio Real Decreto, en su artículo 3, otorga la competencia para su modificación al Gobierno central. Por lo expuesto, como pueden ustedes constatar, no compete a la Administración autonómica el reconocimiento y calificación de una enfermedad profesional, ni tampoco podemos intervenir en la actualización o modificación del cuadro de enfermedades legalmente establecido. La Administración autonómica, en el marco

de las competencias que tenemos atribuidas, lo que intenta es evitar y prevenir la aparición de las enfermedades profesionales. De ahí que nuestra prioridad, dentro de nuestras competencias, sea vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral, y evitar la aparición de las enfermedades profesionales a través de multitud de actuaciones llevadas a cabo en el marco de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre ellas, cabe destacar la vigilancia y control de las condiciones materiales de trabajo en las empresas, a través de la inspección y de los técnicos habilitados de la consejería. En concreto, en el periodo 2017-2023, los técnicos habilitados han realizado 30.431 visitas a 13.161 empresas, de ellas 1.020 visitas en 357 hoteles y otros servicios de alojamiento.

Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo una campaña sobre el riesgo musculoesquelético de las camareras de piso, impulsada especialmente en Andalucía, a través de la cual se han desarrollado 498 inspecciones en empresas en el periodo 2018-2023.

También quiero destacar las acciones de apoyo a las empresas mediante subvenciones para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales. En el periodo 2017-2023 se han concedido incentivos a un total de 1.882 pymes por un importe cercano a 19 millones de euros. Señalarles que estas convocatorias vienen contempladas como prioritarias para su concesión en los proyectos destinados a la implementación de mejoras ergonómicas en servicios de alojamiento.

En cuanto al desarrollo de actividades destinadas a la información y sensibilización a las empresas y trabajadores, en el periodo 2017-2023 se han impartido 783 cursos de formación, con un total de 23.312 participantes, a la vez que se han desarrollado 1.641 jornadas informativas, con un total de 68.998 asistentes. De estas, 92 jornadas fueron sobre enfermedades profesionales, 25 sobre factores psicosociales y salud mental, 44 jornadas sobre hábitos saludables y 12 sobre ergonomía. En este ámbito, necesito hacer referencia a la labor desarrollada por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, que es un órgano de participación integrado por la Administración y los principales agentes sociales y económicos, y cuyos fines están estructurados en tres ejes: investigación científica, transferencia del conocimiento y sensibilización social. En cada uno de ellos se desarrollan acciones en relación con las enfermedades profesionales.

Dentro del primer eje estratégico de actuación, que es el de la investigación científica, el instituto cuenta con la labor realizada por el Laboratorio Observatorio de Enfermedades Profesionales, que se encuentra en la Universidad de Huelva. Este laboratorio observatorio nace con la intención de servir de punto de encuentro entre los profesionales de la seguridad y salud laboral, para ayudar a conocer mejor los determinantes de las enfermedades profesionales laborales, y tener una información más fidedigna acerca del nivel de su declaración en la realidad de Andalucía, mejorando el conocimiento sobre dichos determinantes, con el fin de desarrollar sistemas de información, gestión y análisis adecuados.

Por su parte, en el marco del tercer eje estratégico referido a la tarea sostenida de sensibilización de la población activa y de toda la ciudadanía andaluza en general, se enmarca la campaña de sensibilización que está previsto realizar en materia de enfermedades profesionales en 2025, y que estará incluida dentro del Plan de Actuación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, dotada con una inversión cercana al millón de euros.

Por último, destacar el control de la vigilancia sanitaria de las personas trabajadoras, principalmente en lo referido a la especificidad y adecuación a los riesgos existentes en cada uno de los puestos de trabajo, a través de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Consejería de Salud.

Junto a ello, actualmente, estamos elaborando la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, la cual se configura como el instrumento de planificación, programación, impulso, seguimiento y evaluación de las políticas de la Junta en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Y en la misma se establecen una serie de objetivos y líneas de actuación prioritarias que persiguen una mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

En el campo de las enfermedades profesionales, esta nueva estrategia contempla, desde sus primeros borradores, unos objetivos específicos dedicados a la mejora de la prevención de las enfermedades profesionales en Andalucía. En concreto, constituye el segundo objetivo de la propuesta consolidada de la estrategia y cuenta con dos ejes de actuación.

El primero, dedicado a mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral asociadas a las enfermedades profesionales. Y cuenta con cuatro líneas, entre las que se pueden dedicar, por novedosas, el impulso a la mejora en la implicación, coordinación y sistemática en la detección y notificación de estas enfermedades. Y, por su parte, el segundo eje estará destinado a mejorar la prevención de enfermedades profesionales relacionadas con el cáncer de origen profesional, especialmente la derivada de la exposición de sílice y amianto.

También, en este ámbito, destacarles que la Consejería de Salud y la Consejería de Empleo firmamos el pasado mes de febrero un protocolo general de actuación para una gestión integral de las enfermedades profesionales en Andalucía, con el objetivo de establecer mecanismos, o mejorar los existentes, para la coordinación de las acciones a desarrollar por las administraciones competentes en materia laboral y sanitaria, en el control del cumplimiento de normas preventivas, de la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre los riesgos laborales que originan enfermedades profesionales, así como realizar un abordaje integral de las mismas. Un protocolo que tiene una vigencia de cuatro años, prorrogables por otros cuatro, y que da cumplimiento tanto a compromisos fijados en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, como a la Estrategia de Vigilancia y Repuesta en Salud Pública en Andalucía.

Esta medida supone un paso importante en la detección y protección de los trabajadores andaluces ante las enfermedades profesionales y, aunque con los últimos datos disponibles, el índice de incidencia de estas se ha reducido en más de 14 puntos desde 2019, en nuestra comunidad anualmente se superan los 1.200 partes, lo que hace necesario reforzar la coordinación de ambas consejerías con nuevas actuaciones, como este protocolo.

Concretamente, el pasado año se comunicaron en Andalucía hasta 1.270 partes de enfermedades profesionales, de las que un 61,8% causaron baja. La mayor incidencia se produjo en agentes físicos, con hasta 1.032 partes y con mucha diferencia sobre otras causas, como los agentes químicos o los biológicos. En cuanto a agentes causantes que no estuvieran relacionados con los anteriores, se produjeron también partes por inhalación, por contacto por la piel y seis por agentes carcinógenos.

Bajo este contexto, los planes de acción que desarrollan la nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, necesariamente, incluirá acciones destinadas a la prevención de las enfermedades profesionales, las cuales se desarrollarán en el marco del citado protocolo general de actuación de enfermedades profesionales.

El instrumento más potente en relación con el cumplimiento de la legislación laboral en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo es la función inspectora, una función que se desarrolla a través de mecanismos de cooperación entre el Estado y la Junta de Andalucía, que ostenta exclusivamente competencias ejecutivas. En concreto, en la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se aprueba anualmente el programa de objetivos de la actuación inspectora en nuestra Comunidad Autónoma. Todo ello sobre la base de lo dispuesto en el convenio entre el organismo autónomo, organismo estatal, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Dentro del programa de objetivos acordado, se incluyen numerosas actuaciones referidas al sector del turismo, donde se recogen las referentes a establecimientos hoteleros, camareros y camareras de piso, de hostelería y restauración, y que tienen por objeto comprobar y fiscalizar tanto las condiciones laborales, como de seguridad y salud de los trabajadores. Entre las actuaciones planificadas para este 2024, destacarles las referidas al control de los incumplimientos relativos al tiempo de trabajo, y que incluyen tanto las concernientes a la obligación de registro de jornada, de las que se llevarán a cabo 1.166 actuaciones, como el control del tiempo de trabajo y horas extraordinarias, de las que se efectuarán 2.673 actuaciones. También la relativa al control de la contratación, en especial referida a los contratos temporales y a tiempo parcial, que tienen como finalidad que las relaciones laborales que se correspondan con puestos de trabajo fijos se suscriban a través de contratos indefinidos, así como sobre la posible contratación fraudulenta en la modalidad a tiempo parcial, adoptando las medidas sancionadoras y de todo tipo contra ellas.

Asimismo, indicarles el desarrollo de una campaña específica sobre las condiciones de trabajo en el sector de la hostelería, con la que se pretende la verificación, con un carácter integral, de las condiciones laborales en el sector, con especial atención al colectivo de camareros y camareras de piso. Esta actuación se orientará al control de la adecuación a la legalidad de la contratación, de la duración de la jornada, la posible realización de horas extraordinarias y sus límites, el descanso entre jornada y semanal, el régimen de trabajo a turno y condiciones salariales. Para ello, a lo largo del 2024 se están llevando a cabo un total de 155 actuaciones. Y, paralelamente, en relación con las condiciones de seguridad y salud, fundamentalmente en relación con los riesgos musculoesqueléticos de las camareras y los camareros de piso, se han planificado 186 actuaciones.

Reseñar también que, de las 5.387 actuaciones planificadas para velar por las condiciones materiales de seguridad y salud de los trabajadores en otros sectores distintos a la construcción, muchas de estas se desarrollarán en empresas incluidas en el sector turístico.

De igual forma, y aunque no sea una competencia transferida a la Comunidad, la Inspección de Trabajo tiene planificadas para el 2024 un total de 5.949 actuaciones de economía irregular en el sector de la hostelería, al objeto de comprobar el alta en Seguridad Social de los trabajadores.

A todo ello se suma una campaña de inspección sobre el acoso laboral y por razón de exceso, que han planificado 144 actuaciones en 2024.

Y, por otro lado, el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva de Andalucía 2023-2026, que prevé como objetivo estratégico el destinado a promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades y el impulso de la prevención de la violencia sexual y de género, en la negociación colectiva.

Igualmente, este II plan contempla otro objetivo estratégico: la promoción, a través de la negociación colectiva, de la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y salud en el trabajo. Para ello, articula un objetivo operativo 14, dedicado a promover la incorporación de cláusulas específicas en los convenios colectivos en colaboración con el Instituto Andaluz.

En definitiva, señorías, concluir que en Andalucía estamos trabajando de manera continuada para velar por el cumplimiento de las adecuadas condiciones laborales y de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, en la hostelería y el sector turístico.

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Tiene la palabra la portavoz del grupo proponente, del Grupo Socialista.

Cuando quiera.

## La señora MANZANO PÉREZ

—Pues, muchas gracias, presidente.

Señora consejera, el grado de preocupación que tiene este Gobierno por las condiciones laborales que tienen los y las trabajadoras del sector turístico en Andalucía se mide, sencillamente, con las veces que, al hablar de turismo, el presidente Moreno Bonilla ha anunciado medidas de mejora en la calidad en el empleo, en ámbitos como el salarial, como el social o el de la seguridad y la salud en el trabajo. Es decir, ninguna. Ninguna de las veces se ha centrado en esta cuestión. No ha habido ni un solo titular por parte del presidente. Luego, como de lo que no se habla no existe, la preocupación es pequeña, muy pequeñita, señora consejera, por no decir cero.

Y eso que el Gobierno de Moreno Bonilla está advertido, porque cuenta con instrumentos que le advierten de la realidad. Sin ir más lejos, usted lo ha mencionado, el Laboratorio-Observatorio Andaluz de Enfermedades Profesionales, LADEP, que hace tan solo unos días, bueno, pues advertía al Gobierno de la Junta de Andalucía de que, dentro del sector turístico, el de las camareras de piso, constituye uno de los colectivos profesionales con mayor siniestralidad laboral y riesgo de padecer enfermedades profesionales, originadas por su actividad laboral. Y en este informe de LADEP especificaba, pues, toda una serie de síndromes, de patologías, a las que se sumaban cuadros de ansiedad y depresión, consecuencia de una sobredemanda del trabajo y de la fijación, señora consejera, de unos objetivos casi imposibles de cumplir, que derivan en situaciones de estrés crónico, agravadas por el miedo a ser sancionada o por el miedo a ser despedidas. ¿Y de qué le sirve, señora consejera?

Pero es que de esta situación que viven las camareras de piso no solamente le advierte LADEP, sino que también le advierte Comisiones Obreras. Usted conocerá este informe que acaba de hacer, donde nos dan cifras. Y las cifras son que el 95,9% de estas camareras de piso presenta síntomas de ansiedad, cuatro de cada diez tienen síntomas depresivos y el 71% de las camareras de piso se automedica para mitigar el dolor y el estrés para poder trabajar. Una automedicación, señora consejera, que pretende evitar la baja laboral, que se traduce en un infradiagnóstico de la enfermedad profesional y en un infrarregistro de las bajas laborales. Y aquí es donde queremos incidir este grupo parlamentario, señora consejera.

Pero, también, les advierte a ustedes la Asociación de Las Kellys, que les han dicho exactamente que ellas son sometidas a situaciones de acoso sexual y que no denuncian por miedo a no ser creídas, como siempre, señora consejera, o a perder su trabajo. Y les advierten, además, de que no existen estadísticas oficiales sobre esta cuestión, pero que es verdad que no son casos aislados.

Pero esta realidad, señora consejera, en función de lo que ustedes hacen, pues parece que no la ven, no la ven ustedes desde el Gobierno. Porque nos preguntamos: ¿para este Gobierno, para el Gobierno de Moreno Bonilla, son visibles las casi 16.000 camareras de piso que hay en Andalucía? Mujeres, en un 97% de los casos, que representan casi el 30% de las plantillas de los hoteles. ¿Es capaz, señora consejera, este Gobierno de reconocer como una externalidad negativa el deterioro de la salud física y mental que estas profesionales tienen, debido al incremento, a veces sin control, a veces sin límite, del turismo en esta Comunidad?

Mire, señora consejera, la realidad, la que percibimos desde el Grupo Parlamentario Socialista y de sindicatos, y otros agentes, es que no han hecho casi nada para visibilizar y para reconocer, lo dice el propio LADEP. Pero para reconocer y para visibilizar el trabajo de las camareras de piso, que son la médula espinal de este sector. Que no han hecho casi nada tampoco, señora consejera, para prevenir la siniestralidad laboral o las enfermedades profesionales.

Mire, su nueva estrategia, el borrador al que ya hemos tenido acceso, es que ni las menciona, señora consejera. Han desregulado los planes de igualdad, aquellos donde tenían que tener en cuenta los temas de la brecha salarial, la promoción de las camareras de piso. La conciliación y los protocolos contra el acoso ya lo han desregularizado, ya ni siquiera tienen por qué contemplar estas medidas, señora consejera. Y no han llevado a cabo campañas de sensibilización propias de la Junta de Andalucía sobre la importancia de las condiciones laborales que debe tener este colectivo.

Y, mire, hay algo importante, es que ni siquiera, ni siquiera, señora consejera, han conseguido en Andalucía que el Servicio Público de Salud, ni los servicios preventivos, ni las mutuas identifiquen y notifiquen las enfermedades profesionales conforme a la realidad que viven las camareras de piso, señora consejera. Porque es verdad que el INSS es el que tiene que establecer la protección, pero quienes tienen que determinar e iniciar el procedimiento son el Servicio Público de Salud, que tal vez esté tan saturado que lo hace imposible, las mutuas y los servicios preventivos. Por lo tanto, señora consejera, sus mecanismos no están funcionando, y el protocolo lo acaban de firmar hace unos meses, lo firmaron en enero de 2024, señora consejera.

Fíjese usted la seriedad en el trabajo que tiene usted en coordinación con la Delegación de Salud, y eso hace, señora consejera, que Andalucía, junto con Madrid, sean las dos comunidades autónomas que

están en la cola, señora consejera, en el índice de incidencia de enfermedades profesionales. Por lo que el Gobierno de Moreno Bonilla, señora consejera, tiene muchísimo que mejorar en esta gestión, y aquí es donde quiero pedirle que haga el favor de trabajar, tal y como le estamos pidiendo, en que no haya una infravaloración, una infradeclaración de los accidentes laborales que sufren las camareras de piso.

Nada han hecho en esta dirección, señora consejera, y ahora me saldrá con otras cuestiones, como siempre. Pero yo le voy a pedir, consejera, en esta comisión, que se implique en sus competencias, señora consejera, que lo haga en la dirección tomada, por ejemplo, en un gobierno autonómico como es el gobierno balear, que creo que debe tener la obligación de conocer exactamente qué es lo que ha hecho un gobierno que impulsó tan solo hace unos meses, el año pasado, en el año 2023, pues un nuevo convenio de la hostelería. Usted también tiene estas funciones, un nuevo convenio con la hostelería, con sindicato y con patronal, que fue pionero, que contemplaba reivindicaciones históricas, concretamente, de las camareras de piso, tales como una subida salarial, ¿sabe de cuánto, señora consejera? Pues de un 8,5% en dos años y un 25,5% en el periodo que fue desde 2018 hasta 2024. Estas son las cosas que pasan cuando gobierna el Partido Socialista en las distintas comunidades autónomas. Fue la mayor subida salarial de toda España. Pero también contemplaba, señora consejera, y escúchelo bien, porque esta es la gran reivindicación que tienen las camareras de piso, un mecanismo de medición de la carga de trabajo por parte de los establecimientos turísticos con una metodología, señora consejera, científica y rigurosa, que estaba elaborada por el Ibassal, que es el instituto que tiene el gobierno balear. Aquí tengo el documento donde se establece precisamente esa carga de trabajo, por si le quiere echar un vistazo, seguro que usted tiene la posibilidad de acceder a él.

Pero también contemplaba ese convenio colectivo, señora consejera, la obligación de instalar en todos los hoteles camas elevables en un periodo máximo de seis años. Fíjese, señora consejera, qué medidas ponen en marcha en otras comunidades autónomas que ustedes no han tenido la capacidad de implementar. Desde el punto de vista de que esto, de que las camas ya no se consideran mobiliario, sino que se consideran una herramienta de trabajo, ¿y sabe con cuánto presupuesto, señora consejera? Sesenta millones de euros para que las empresas del sector pudieran implantar esas camas elevables. Qué comparación más grande, 60 millones para esto con los cinco millones de euros que ustedes ponen...

#### El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando.

#### La señora MANZANO PÉREZ

—... en su convocatoria para prevención de riesgos laborales. Y también contrataron, ¿sabe qué, señora consejera? Pues técnicos habilitados especializados en ergonomía, y por supuesto, hicieron un análisis exhaustivo de las necesidades formativas reales. ¿Cuántas de estas medidas han cumplido ustedes, señora consejera? Ninguna. ¿Sabe lo que pasa? Que en el cumplimiento del artículo 171

del Estatuto de Autonomía, el de la Seguridad y la Salud Laboral, pues ustedes siguen suspendiendo, señora consejera.

Y ahora voy a acabar, señora consejera, con una pequeña licencia, y es que, mire, ¿sabe lo que tengo aquí? Este es el Decreto 4/2012, una norma que usted cumple en este Parlamento y para la que usted presupuesta los créditos necesarios que están contemplados en el programa 3.1.C. Por esto mismo, señora consejera, a dirigentes anteriores de gobiernos socialistas se les condenó a pena de cárcel, siendo inocentes.

El señor Feijóo, señora consejera, siendo presidente de la Xunta, dijo: «Lo siento por Griñán, no es una persona corrupta». ¿Sería usted, señora consejera, capaz de pronunciar palabras similares para solidarizarse con nuestros compañeros?

## El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Tiene que ir terminando.

Muchas gracias.

Tiene la palabra la consejera de Empleo.

## La señora BLANCO EGUREN, CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

—Bueno, empiezo por donde ha terminado usted. Me parece una descortesía hacia esta comisión y hacia este parlamento que mezcle usted temas que nada tienen que ver con el objeto de la comparencia que usted ha solicitado, señoría. Así que creo que un poco más de seriedad y más respeto a esta comisión sería necesario.

Consejitos vendo que para mí no tengo, señoría. No sé si sabe que no somos competentes. La mejora de las condiciones laborales de los trabajadores es competencia exclusiva del Gobierno de España, y el reconocimiento de enfermedades profesionales, competencia exclusiva del Gobierno de España. Lo vuelvo a decir, a lo mejor es que soy poco didáctica o es que no me escuchan. Pero realmente no somos competentes.

Vamos a ver, para que una enfermedad profesional sea reconocida como tal tiene que haber un triple requisito: que se haya contraído por trabajo por cuenta ajena, que sea de alguna de las actividades que expresamente se señale, y que además esté provocada por sustancias o elementos del cuadro. Por lo tanto, todo lo relacionado con la ampliación del cuadro de enfermedades profesionales, o la ampliación de las actividades que se puedan incluir en el mismo, es claramente una competencia estatal al ser normativa de Seguridad Social, conforme a nuestra Constitución. Por lo que esta consejería no tiene competencias ni para modificar, ni para ampliar, ni para reducir o cualquier otra cuestión.

Dicho esto, ¿significa que las camareras de piso no puedan tener reconocimiento en la enfermedad profesional? No, no es así. Pueden hacerlo ante el Juzgado de lo Social y en base a la consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo. El último recurso es del 2 de noviembre de 2014 o en la sentencia de 13 de noviembre de 2016.

Vamos a ver, el Real Decreto 1299/2006 aprobó el actual cuadro de enfermedades profesionales a que se refiere el actual artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social, cuadro que recoge una serie de agentes químicos, físicos, biológicos e inhalación de sustancias. En esta lista, cada uno de los grupos establece el agente, subagente, la patología. En concreto, el agente físico también incluye el síndrome del túnel carpiano por compresión del nervio mediano de la muñeca, que es una de las enfermedades profesionales de las camareras de piso.

Aunque no figure además, expresamente en dicho agente la actividad de camarera de piso, la jurisprudencia recoge esta enfermedad de las camareras de piso. Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2007, 28 de enero de 1992, 25 de septiembre de 1991, 19 de mayo de 1986. Y dicen, en virtud de la presunción contenida en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, tal prueba no se exige al trabajador en ningún caso en las enfermedades profesionales listadas, poniendo de relieve con ello que el sistema vigente en nuestro ordenamiento jurídico lleva a una paladina seguridad jurídica, ya que presume *iuris et de iure* que la enfermedad, que las patologías que están recogidas en este Real Decreto están listadas.

Usted ha dicho que debemos preguntarnos si el Gobierno de Juanma Moreno, además así ha nombrado al presidente de la Junta de Andalucía, ha hecho algo en esta materia y dice que no, pues... Y habla de nuestra estrategia que no lo recoge. ¿Sabe de dónde viene nuestra estrategia? De la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 del Gobierno de España. ¿Y recoge el Gobierno de España a las camareras de piso? Tampoco, señorita, tampoco. Así que eleve el tiro, que luego bajará ese tiro.

No, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 del Gobierno de España no recoge, no nombra nada en relación con las camareras de piso. Así que, señorita, antes de venir a este Parlamento a exigir una calificación de la que no somos competentes, podría haberse informado un poquito antes de trasladar una demanda a quien lo haga.

Hablaba usted, además, de si el Gobierno de Juanma Moreno había hecho algo. Le voy a decir una cosa: el Gobierno de Sánchez no ha hecho nada. El Gobierno de Rajoy se reunió un poquito antes de la moción de censura con las camareras de piso, se reunió el 5 de abril de 2018, cosa que el presidente Sánchez, en 2019, no ha tenido a bien hacer. ¿Y sabe lo que dijeron las camareras de piso? Se comprometió a ampliar el catálogo de enfermedades profesionales, y dijeron a la salida que habían tenido ocasión de exponer su caso personal y su propia experiencia, además de aportar propuestas para modificar aspectos y regulaciones de esta actividad laboral.

Sigo diciendo, hablaron de que se habían mostrado..., las trabajadoras expresaron su satisfacción tras la reunión con el presidente, que según han destacado, se mostró cariñoso y escuchó con atención la demanda y problemas que le habían trasladado. Y se comprometió, además, a incluir entre las enfermedades profesionales las reconocidas como las músculoesqueléticas, y a mejorar la regulación de las cargas de trabajo. Competencia estatal, señorita, la regulación de las cargas de trabajo no es competencia autonómica, señorita. No quiera confundir usted al colectivo, señorita.

Le voy a decir, además, que quería tener un reconocimiento —que creo que usted no lo ha hecho— a un grupo de camareras de piso, las grandes olvidadas, que ¿sabe lo que trasladan ellas? Que lo que

quieren es que se modifiquen las cargas de trabajo, competencia estatal, reconocimiento de enfermedades profesionales, competencia estatal, jubilación a los 58 años, competencia estatal. Y ¿sabe lo que dicen? Que lo de las camas elevadoras no les supone nada, esa solución que usted da como maravillosa, que no, «nos quieren convencer —cito literalmente— de que esto se arregla con la compra de camas elevadoras, que además, las camareras, en su mayoría, rechazan». Eso es lo que dicen.

Habla usted también del acuerdo tripartito de Baleares. Vamos a ver, a través de la negociación colectiva se pueden acordar e incorporar cláusulas de prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos. Pueden ser de contenido muy variado, y aquí se incluyeron una de los ritmos de trabajo, de negociación colectiva. La Administración no participa en la negociación colectiva. Que quizás es el factor más directamente relacionado, con algunas de las enfermedades profesionales que tienen. Cierro es que en el proceso de negociación no puede haber participación de las administraciones públicas, siendo tan solo los representantes de la empresa y los trabajadores los que, de forma exclusiva, tienen esta potestad.

Pues bien, el 15 de febrero del 2023, en el II Acuerdo Tripartito para la Calidad de Empleo en el sector de la Hostelería, hablaban de un análisis de los métodos y tiempos de trabajo de las camareras de piso, de las empresas del sector de alojamientos. Al objeto de esto, se constituyeron unos grupos de trabajo con representantes de los distintos agentes implicados para determinar qué número de habitaciones debía realizar cada trabajadora, atendiendo a la tipología del hotel, tamaño de habitación, exigencia de limpieza. Y el resultado del mismo ha sido un tanto caótico, puesto que, al no alcanzarse consenso en estos grupos de trabajo, al final ha sido la Administración la que ha tenido que sacar subvenciones para que los técnicos superiores de prevención de riesgos laborales participen en dichos grupos. ¿Un éxito? Yo creo que no, que no ha sido un éxito. La Administración no debe formar parte de la negociación colectiva, le insisto, y debiendo permitir la autogestión de las partes.

Por el otro lado, existen numerosos estudios y guías dentro del marco de la mesa de la calidad del empleo, señoría, que son importantísimas. Y, efectivamente, las empresas, a través de las campañas de inspección que efectúan estudios de riesgo de actividad de las camareras de piso, hablan de las evaluaciones de los riesgos de puestos de trabajo y las medidas de prevención. Y aunque, como usted ha trasladado, y las camareras de piso, además, revocan su planteamiento, no se puede solucionar con esta medida. Una de ellas, la mecanización y la monitorización de las camas. Que las habitaciones deben ser sencillas en su mobiliario, con muebles de limpieza fácil. Estudios de tiempo, con un número ideal de habitaciones a efectuar por día y turno. La formación e información de riesgos laborales a las camareras de piso y la vigilancia de la salud de las camareras de piso, determinando claramente que la realización de trabajos en los que se adoptan posturas forzadas, y las que también se combinan con la eliminación y manipulación de cargas, pueden producir dolor y cansancio, dolencias al inicio del trabajo y que, además, no desaparecen. Y, además, una discapacidad funcional que puede concurrir con una enfermedad profesional, señoría.

Efectivamente, nosotros, como consejería, hacemos nuestro trabajo. Pero le voy a decir más. La mesa por la calidad del empleo del sector de la hostelería, que se abrió durante el periodo anterior, del presidente Rajoy, el 23 de noviembre del 2017, ya avanzó después de esa reunión con las camareras de

piso, ya había avanzado en el reconocimiento de las enfermedades profesionales a camareras de piso. Y, en primer lugar, se acordó promover la realización de los trámites oportunos para la modificación del actual cuadro de enfermedades profesionales, de forma que se reconociera a las camareras de piso, de manera expresa, las patologías que pudieran padecer en el desarrollo de su trabajo, tales como síndrome del túnel carpiano, epicondilitis, epitrocleitis, tenosinovitis de De Quervain.

Asimismo, se acordó que, hasta que se realizara dicha modificación, la DGOSS, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, les mandaría una instrucción a las mutuas colaboradoras. Aquí está, iniciado en época de Rajoy, usted dice que no, yo no he visto nada de eso en otras épocas posteriores. Precisamente, pues, para que resulten de inmediata aplicación los reconocimientos de estas enfermedades profesionales para el sector. Y, además, la Seguridad Social reconoció el síndrome del túnel carpiano como enfermedad profesional a las camareras de piso. Todo en una época en la que se supone que no se hacía nada. No sé, realmente, si se ha hecho algo desde junio del 2018. Algo en pos de las camareras de piso, señoría.

Efectivamente, nosotros tenemos una implicación enorme en la prevención de riesgos laborales dentro de nuestras competencias, pero lo que no podemos es revertir la reforma laboral. Esa reforma laboral que usted habla con tantos beneficios. Y en la que el tiempo medio de trabajo de un contrato indefinido es ahora mismo de 46 días y medio. Esa es la reforma laboral. El número de contratos fijos discontinuos se ha disparado desde la reforma laboral. En 2023 se realizaron más de 2,3 millones de trabajos. Eso supone, además, tantos millones de horas de trabajo. Supone una precarización de la jornada laboral, señoría, porque hay una parcialidad no deseada por muchas de las trabajadoras, de las camareras de piso, señoría. Y eso hay que achacárselo a la reforma laboral. Y, además, los contratos con una duración igual o inferior a la semana en 2023 fueron más de 3,1 millones y representaron el 20% del total. O sea, seis puntos más que en comparación con 2006. Frente a ello, los contratos con una duración superior o igual al año representaron el 0,33%. Maravillosos los datos. La reforma laboral lo que hace es que replica casi exactamente la situación anterior en términos de estabilidad laboral para los trabajadores y, en concreto, para las camareras de piso, efectivamente, son muchas de las afectadas por esta reforma, señoría.

Además, le diré que la Consejería de Turismo está haciendo una campaña, precisamente, para dignificar el sector turismo. Con campañas de distribución y de divulgación. Con foros de empleabilidad, con el Instituto Hostelero. Con el Plan General de Turismo Sostenible. O con proyectos formativos del sector, señoría. Proyectos todos dentro del ámbito de nuestras competencias. Proyectos todos en los que el Gobierno de la Junta de Andalucía pone en valor la prevención de riesgos laborales y, sobre todo, el sector de las camareras de piso.

### El señor SÁNCHEZ ESCUDERO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Habiéndose debatido todos los puntos previstos en el orden de día, levantamos la sesión.

