



CCOO Canarias

13 CONGRESO CCOO CANARIAS

PONENCIA

Aprobado Consejo Sindical Canario el 17 de octubre de 2024

1. 1. DIAGNÓSTICO

2. **Introducción.**

3. A nadie le resultan ajenas, las manifestaciones en **el ámbito internacional** de la actual crisis de la hegemonía del capitalismo neoliberal así como las consecuencias de este hecho social y económico de notoriedad mundial.
4. El sistema sobre el que se ancla el modelo económico y social mundial, se había resentido por la crisis financiera del 2008, cuestión que ha sido apuntillada por la pandemia de la Covid 19 así como de los conflictos bélicos y el resurgimiento de los mismos.
5. En estos momentos el conflicto abierto entre Rusia y Ucrania el cual no está exento de intervención la OTAN, las tensiones en Oriente Medio en la escalada con el Líbano, así como el genocidio al que -CCOO Canarias se posiciona en contra de manera incontestable-, que está sufriendo el pueblo palestino en la Franja de Gaza definen perfectamente la reconfiguración geopolítica de fuerzas económicas y políticas contextuales sobre las que el sindicato debe de asumir y desarrollar su trabajo.
6. El paradigma de la multipolaridad de grandes potencias mundiales, se manifiestan en una fragmentación social y económica donde la reconfiguración de las fuerzas políticas y militares van en la senda de impedir el anhelo de gobernar la mundialización “solo” desde la esfera de las instituciones.

7. El estancamiento de la economía y comercio mundial provoca la ralentización de las cadenas de valor, lo que lleva inevitablemente a un regreso a políticas de autosuficiencia nacional. Los países intentan reactivar sus industrias para competir en mercados que se desarrollan en intensas guerras comerciales. En este contexto, es crucial comprender el futuro del trabajo sindical de CCOO Canarias, especialmente en un escenario dominado por las tres transiciones más acuciantes e importantes, como son la digital, ecológica y demográfica. Las crisis geopolíticas puestas de manifiesto en los conflictos bélicos están provocando una creciente desigualdad social, asumiendo la conformación de crisis humanitarias y movimientos migratorios a gran escala que transforman cada día la transición demográfica en el marco de la **Unión Europea**. Ésta se encuentra ante una situación de deslegitimación de hegemonía institucional propia, trayendo como consecuencia la pérdida de fuerza de la integración de los Estados y el federalismo exigido en su tratado fundacional. Todo ello, y por consiguiente, a favor de fuerzas opuestas de extrema derecha que canalizan el creciente malestar de la población. Es precisamente el fenómeno de la pérdida del poder adquisitivo así como de la calidad de vida, la punta de lanza del presente malestar social, unido a la sensación global de injusticia, inseguridad, así como la falta de futuro social y económico del proyecto de vida colectivo de los ciudadanos y ciudadanas, en términos de expectativa de vida. Estamos pues en un momento político social de transición con el riesgo de la caída de la institucionalidad europea a favor de la desintegración que propugna la extrema derecha.
8. Por ello, CCOO Canarias tiene el reto de programar en la ponencia congresual una hoja de ruta de trabajo poliédrico, donde proyectar los retos de la transición digital, ecológica y demográfica, todo ello “poniendo en valor”, la necesaria defensa patrimonial de nuestra tierra así como la identidad de nuestra cultura propia. Es por ello que nuestro trabajo, está enmarcado en el mayor problema económico-social al que nos enfrentamos en el territorio.
9. Problema que no es otro que el deterioro del nivel de vida de la clase obrera derivada de la pérdida de poder adquisitivo producto de una ineficiente subida de salarios coherente con el coste de vida actual.

10. Todo ello, asumiendo el mayor drama humanitario que no es otro que el movimiento migratorio del continente africano. Drama que a la postre tendrá efectos en la transición demográfica del territorio archipelágico y que de alguna forma representa una oportunidad en el ámbito de la pirámide poblacional. Es por ello que es el momento de tratar y hablar del cómo y no del cuánto, en relación a la acogida y regularización ordenada de la población migrante.
11. Desde **CCOO Canarias** queremos poner el foco en evitar las muertes en las costas y dejar atrás la desidia de las instituciones gubernamentales canarias, españolas y europeas. Todo ello, ante un fenómeno que está suponiendo un auténtico drama humano y que no puede ser tratado desde un punto de vista represivo o de control de fronteras con planteamientos de frenar los movimientos migratorios. Todo ello y dado que, durante los últimos 40 años de una forma u otra ha sido la única utilizada. Canarias, al igual que otros territorios con “frontera” con países en situaciones sociales y económicas conflictivas, son y serán siempre receptores de población migrante, por desgracia la ruta Canaria, siendo la más mortífera, es la que en estos últimos años está siendo más activa y corresponde a los Gobiernos el dotar a las comunidades receptoras de los recursos materiales y humanos necesarios además de dotar de normas y seguridad jurídica a los procesos de acogida.
12. Sobre este movimiento migratorio, CCOO Canarias como sindicato de clase sociopolítico deberá desplegar una acción sindical normalizadora del hecho migratorio aunando la defensa de los Derechos Humanos, el Derecho Internacional y más específicamente el Convenio Internacional de Derechos del Niño y Niña. Todo ello con la formación y configuración de políticas en Canarias que sean constructivas y que garanticen mecanismos de gestión legal, ordenando los flujos migratorios y su gestión interna. Las migraciones son y serán siempre parte de la idiosincrasia de las personas, y no puede ser gestionada de ninguna manera que no sea creando las garantías jurídicas que permitan la regulación ordenada de la entrada de personas y que no aboquen a las personas a migrar en condiciones inhumanas.
13. **En cuanto a la situación en el Estado español**, el elemento más preocupante es la irrupción de **pulsiones reaccionarias de extrema**

derecha que en cierta manera está canalizando el descontento social. Todo ello, en un caldo de cultivo contextual de una suerte **de fragmentación política agudizada** con una **crisis de la hegemonía institucional** de los pilares constitucionales. Crisis puesta de manifiesto, en la guerra abierta entre el poder judicial y el ejecutivo en relación al proceso de la Ley de Amnistía y sus efectos jurídicos reales.

14. El malestar social va incrementándose, en la medida de que se manifiestan problemas de pérdida de poder adquisitivo unido al proceso inflacionista de carestía de la cesta de la **compra y un mercado de la vivienda** –tanto de compra como de alquileres-, inasumible para la persona trabajadora media. Situación que se está perjudicando exponencialmente a peor, debido a la irrupción no controlada de viviendas vacacionales eliminando la oferta de vivienda habitacional. Esta polarización y **malestar social** está teniendo consecuencias directas en deslegitimación de las instituciones, incluyendo como no podía ser de otra manera en la de los sindicatos. Es por ello que el programa futuro de actuaciones de **CCOO Canarias** -puesto de manifiesto en esta ponencia-, debe asumir el escenario de deber salir a la ofensiva para **frenar esta tendencia de cuestionamiento social** de la esencia del trabajo y para ello necesita de una fuerza sindical potente, responsable y necesaria. En este momento, es primordial la acción del sindicato, y en especial en Canarias, a la hora de tomar la iniciativa en la profundización y defensa de las libertades y la democracia, hacer especial hincapié en la defensa de los valores y principios que legitiman la propia acción sindical. Acción sindical que debe identificarse claramente, tanto en la vertiente colectiva de regulación de relaciones laborales como en el marco del diálogo social bipartito y tripartito, conjugando el binomio presión negociación, a través de la participación institucional, la concertación social y la propia negociación colectiva.
15. **El movimiento sindical que lidera CCOO en Canarias, debe con más fuerza que nunca, valorar el principio de la centralidad del trabajo** como elemento nuclear de la dignificación humana así como del desarrollo social y económico, el cual es el elemento que más ayuda al Estado del bienestar social, especialmente de todos los trabajadores y trabajadoras.
16. **b. Situación socioeconómica en Canarias.**

17. 1. Introducción.-

18. A partir del elevado coste social y económico que supuso la gestión de la crisis financiera de 2008 en el Estado español así como en en Canarias con un tejido productivo más dependiente del sector de la construcción que la media nacional con la receta de las políticas de austeridad y devaluación salarial. Canarias ha sido receptora tras la crisis Covid- 19 de fondos europeos del programa Next Generation para mitigar los efectos económicos y sociales de la pandemia.
19. Esto ha traído que las políticas expansivas fiscales del gasto público unido a las iniciativas jurídico laborales en especial de los ERTES, que Canarias haya salido “más airosa” de los efectos perniciosos de la crisis pandémica en términos comparativos a la precedente crisis financiera. No obstante y sin perjuicio de los indicadores positivos de empleo y ocupación, el mantenimiento e incremento del empleo no ha sido suficiente para incidir de forma efectiva en el precario reparto de la riqueza, dado que persiste el problema de devaluación salarial, la carestía de vida con la consiguiente pérdida del poder adquisitivo. Problema de devaluación salarial, –no corregida suficientemente en la negociación colectiva- a causa de un comportamiento socialmente irresponsable de la patronal. El problema de la pérdida del poder adquisitivo, se ve incrementado, con el la dificultad de acceso a la vivienda, la debilidad crónica de nuestro tejido productivo y el fenómeno migratorio.
20. **La falta de apuesta por unos servicios públicos suficientes**, solventes en igualdad de condiciones de acceso “en todas las islas”, además de la ausencia de una fiscalidad progresiva que los financie y dote, significan otro de los retos a combatir por el sindicato, dado que esta situación se conforma como una mezcla perfecta para que se sigan lastrando las condiciones de vida de la clase trabajadora en Canarias.
21. Además, no sobre decir que Canarias está afectada de manera severa por ser una Comunidad con las pensiones más bajas del Estado, con lo que ello conlleva en **el colectivo de pensionistas**. Además con el elevado número de pensiones más exiguas no contributivas situadas mayormente en el colectivo

de mujeres pensionistas.

22. 2. Marco.-

23. A la fecha de cierre de esta ponencia, Canarias con una población de dos millones doscientas cuarenta mil personas, mantiene un nivel de ocupación o tasa de actividad del **59,64 % según –EPA 2024-2T-**. Del nivel de ocupación, prácticamente existen **871.000 asalariados**, de forma y manera que la evolución del nivel de paro ha mejorado con respecto al ejercicio 2023, situando la tasa de **paro en el 13,86%**. Este elemento unido al concepto de la centralidad del trabajo como elemento nuclear y vertebrador del Estado de bienestar y antesala al desarrollo económico y social es halagüeño. Cuestión diferente es la **estructura nominal salarial en valores absolutos y si ésta, representa o no un reparto equitativo y justo** de la riqueza generada en Canarias entre la patronal y la clase trabajadora. **La tasa de empleo** situada en el **51,37 % no está llevando a un aumento del bienestar y desarrollo social y económico en el archipiélago**, precisamente por el desajuste en el reparto de la riqueza generada. La explicación viene dada por el binomio suscrito entre el proceso inflacionista que hemos sufrido en los dos últimos ejercicios del **3,9 y 3,1%**, el excesivo coste de carestía de vida general y en especial de acceso a la vivienda, en conjunción con las ineficientes y paupérrimas condiciones de incrementos salariales conveniados. Incrementos salariales de convenios colectivos que en especial en Canarias, no han sido respetuosos con el vigente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado en el Estado español.
24. Si bien es cierto que **la subida del SMI – 1.134 €-**, unido al incremento anual de la tasa de cobertura por prestación del desempleo **-62,30%-**, así como el saldo medio de las prestaciones contributivas y no contributivas proporcionan un escudo social básico de necesidades sociales, esto no es suficiente y a la postre dista mucho de lo que fue justamente exigido conforme al incremento de la riqueza y evolución de crecimiento del PIB canario.
25. Solo en el primer trimestre de 2024 se ha generado un **PIB a precios de mercado en nuestro territorio de más de 13.763 millones de euros, partiendo** de la base de que el PIB cerrado en 2023 anual creció en un 3,9%

con respecto al ejercicio anterior y suponía ya en ese momento la no desdeñable cifra de un 15% más al PIB pre-pandemia de 2019.

26. La pregunta nuclear es: ¿se corresponde este nivel de riqueza generado en el territorio con las condiciones salariales y el nivel de desarrollo real del conjunto de la sociedad en Canarias?. Los datos actuales de 2024, arrojan una media mensual de recepción de turistas de un millón trescientos mil turistas, la previsión es que nos visitarán –a este ritmo- la friolera cantidad de 15.584.000 turistas, arrojando un ingreso estimado anual del sector hotelero de prácticamente 5.000 mil millones de euros. **El sindicato se posiciona como el defensor colectivo de los derechos laborales y económicos de los trabajadores y trabajadoras. Además, denuncia el malestar social derivado de una injusta distribución de la riqueza. Este malestar se agrava porque la patronal en el archipiélago se niega –de manera irresponsable socialmente hablando-, a actualizar los salarios de manera “aparentemente justificada”,** lo que profundiza las tensiones sociales y económicas. Negación para la cual y de manera instrumental argumentan criterios de baja productividad y de alto absentismo, (falsos ambos y erróneamente medidos), de forma y manera que; el primero de los conceptos tiene más que relación con la naturaleza ínsita del modelo productivo –servicios versus industria-, y el segundo más con los plazos de espera diagnóstica del Servicio Canario de Salud. Cuestión esta última, que se ve perjudicada a más por la falta de cultura preventiva en sector empresarial canario no inyectando la financiación necesaria para poner las herramientas y medios a favor de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. A modo explicativo la variación salarial media acordada en negociación colectiva en Canarias en el ejercicio precedente no superó el 3,60% cuando el V AENC, incluía una recomendación de al menos un 4% además de contener un incremento adicional de un 1% más para el caso de excesivo proceso inflacionista.
27. **Los presupuestos en nuestra Comunidad Autónoma.**
28. Al cierre de esta ponencia, arrojaban un cierto tinte de expansión a favor del escudo social, de suerte que se incrementó en un 11% el límite de gasto no financiero, aumentando las partidas en Sanidad un 14,89%, educación en un 4,28 % y en la Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y

Familias un 4,93%.

29. El incremento nominal de partida presupuestaria ascendió a 911 millones de euros, debido principalmente por el incremento de transferencias corrientes estatales. El importe global asciende a 11.970 millones de euros, cantidad aún insuficiente si partimos de la base de que el PIB per cápita aún se sitúa en 22.303 €, a cierta distancia nominal (5.382,6 €), -lejos de la media nacional y muy lejos de las CCAA con más nivel de riqueza-. Ciertamente es que del análisis del presupuesto expansivo en un 8,2%, salvo las partidas en sanidad, el resto de partidas clásicas del “escudo social”, si bien aumentan nominalmente las cantidades, el peso ponderado y relativo es inferior al incremento medio.
30. Ciertamente es también, que tenemos una estructura de cuentas públicas en Canarias no excesivamente endeudadas con un peso ponderado de deuda pública inferior al 12% del PIB, pero también somos la Comunidad Autónoma con mayor índice de personas en el umbral de la pobreza, en la que se genera mucha riqueza que está muy mal repartida.
31. Desde la crisis de 2008, los Gobiernos de Canarias han presentado como un “logro presupuestario”, el hecho de ajustarse más que el resto de Comunidades a la regla del gasto para controlar la deuda pública. El resultado de esta política fiscal recesiva, no es otro que, mientras que en otras CCAA, -incluso gobernadas por la derecha-, se incrementa más el gasto para mantener el escudo social de los servicios públicos, en Canarias, se han aplicado a rajatablas los principios ultraliberales de ajuste que han impedido políticas presupuestarias expansivas y han complicado más si cabe no solo la salida de la crisis en su momento, sino que también el grado de desarrollo económico y social en Canarias. CCOO Canarias, apuesta por ampliar el déficit público, como vía de financiación, en aras a expandir partidas de políticas públicas en general, respetando aún los parámetros de la Ley Orgánica 2/2012 de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
32. Para CCOO Canarias es primordial seguir haciendo hincapié en reforzar el desvalor producido en las partidas presupuestarias de fomento del empleo, acceso a la vivienda y a la cultura, así como lo concerniente a las partidas integrales de servicios sociales. Llamamos igualmente la atención sobre los

ingresos, a saber; Canarias, tiene una capacidad recaudatoria que no ejerce ni maximiza. Los Presupuestos, -año tras otro-, cuentan con una descomunal carta de beneficios fiscales, cuya cuantificación sería escandalosa. Tasas e impuestos que existen, pero que no se cobran, para beneficiar, principalmente, a las empresas así como a los particulares con ingentes riquezas, -tal y como ha ocurrido con la exención en el impuesto de sucesiones y donaciones-. Por su parte, la fiscalidad no es progresiva, es mayor la partida de impuestos indirectos que la de los directos, es decir, que se recauda más por los impuestos al consumo, que no tienen que ver con el nivel de renta, que con aquellos, como el tramo canario del irpf, que sí la tienen. A esto, hay que añadir las bonificaciones de la RIC, universales, solo relacionadas con la obtención de beneficios, pero no vinculadas de forma necesaria a la creación y mantenimiento de empleo, ni a inversiones relacionadas con el incremento de la productividad, ni con la transición ecológica, ni digital, ni con la mejora del modelo productivo. Todo ello configura una fiscalidad canaria que ejerce más presión sobre la clase obrera que sobre el empresariado, beneficiando si cabe más aún, a las capas más acomodadas. CCOO Canarias, apuesta por una política que recurra a una fiscalidad “reformada”, que añadan progresividad y justicia social. Todo ello, para que los Presupuestos de Canarias puedan dotar suficientemente a los servicios públicos de los recursos que requieren. De forma que éstos, puedan jugar su necesario papel de protección social y asistencial, de apoyo para el desarrollo integral de las personas y reparto de la riqueza como pilar fundamental del estado de bienestar.

33. **4. Sectores de actividad.-**

34. Canarias se sigue enfrentando a un tejido y estructura económica no solo poco diversificada, sino que caracterizada por inversiones de bajo valor añadido. Queda mucho por hacer para incidir en cambios en el modelo económico. Es cierto y palmario, que tenemos desventajas por nuestra insularidad y nuestra condición ultraperiférica. Nuestra insularidad, “**los problemas de la doble insularidad**”, nos aleja aparentemente de los mercados e incrementan nuestros costes. Aunque también nos sitúa en un “hub intercontinental” bien comunicado, con un nivel extraordinario de transbordos de mercancías en nuestros puertos, de los más importantes en el Atlántico medio, al que debemos ir conectando también

nuestras actividades de cara a la diversificación. Debemos apostar por sacarle partido a nuestras potencialidades. No debemos olvidar que nuestra singularidad, -además de ofrecer una enorme biodiversidad y riqueza de ecosistemas únicos, atractivos paisajísticos y climáticos que atraen a visitantes-, singularidad que es preciso preservar para las generaciones venideras. Ciertamente es que la lejanía, también nos dota de especificaciones propias económicas y fiscales, como el REF, que incluye toda una batería de potentes medidas que pueden y deben modificarse, de forma estudiada, para ligar los beneficios fiscales, no solo con la generación de beneficios, sino también con la necesaria creación y mantenimiento del empleo. También se debe dirigir los beneficios fiscales del REF, a las inversiones dirigidas a mejorar la productividad de las empresas, y a la orientación de las actividades, hacia el ámbito de la producción industrial, actividades emergentes, la digitalización, y un turismo sostenible con inversiones de alto valor que anteponga la calidad a la cantidad. También es necesaria, una reorientación de las inversiones públicas hacia la promulgación de la entrada de forma paulatina, razonable, todo ello, evitando excesos en infraestructuras faraónicas –no necesarias-. Debemos vehicular las políticas hacia la diversificación de nuevas actividades económicas, así como, potenciar políticas de formación de las trabajadoras y trabajadores, con capacitaciones concretas encaminadas al desarrollo de estas nuevas actividades.

35. Ciertamente es que se enfrenta como el resto del Estado a la transición digital y demográfica, con lo que se antoja necesario la visión del Sindicato en cómo afrontar la diversificación aunando los nuevos modelos y nichos de empleo propios de la nueva era de la digitalización, así como con la incorporación de los exigidos procesos de transición ecológica en los cambios de modelos productivos del entramado empresarial canario.
36. Partimos del hecho cierto de que según datos de contabilidad regional del Instituto Nacional de Estadística, Canarias ha crecido a un ritmo superior al 15% en el último ejercicio. Esto hace que se sitúe en un valor de producción a precios corrientes superior a los 49.000 millones de euros. Participa en este crecimiento de forma indubitada los datos del sector turístico. En términos porcentuales el sector de comercio y hostelería representan prácticamente el 30% del agregado, de forma y manera que el 47,63% lo aúna el resto del

sector servicios. Esto nos hace pensar que la estructura económica predominante en servicios –intensivo en mano de obra-, es el factor explicativo del índice y cálculo de la productividad. La suma del sector industrial con el sector primario y la construcción no llegan al 22% del PIB.

37. Estos datos macroeconómicos, configuran uno de los motivos por los que Canarias no consigue rebajar la brecha salarial territorial con respecto a la media del territorio nacional –cuantificada prácticamente un diferencial del 10%-, consolidando la pérdida del poder adquisitivo y merma de las condiciones de vida media de la ciudadanía.
38. El otro motivo nuclear, es que la patronal canaria retrasa, bloquea y dinamita la negociación colectiva para que no se produzca el despegue salarial. Todo ello, cuando **en Canarias se producen incrementos del PIB superiores a los de la media estatal**. En otras CA, también se ralentizan las subidas salariales (Extremadura, Andalucía) pero estas CCAA, han crecido al ritmo que lo hace Canarias. En nuestro territorio, en los últimos años ha habido una acumulación escandalosa de rentas por parte de la patronal, que utiliza como arma arrojadiza, argumentos peregrinos como; la falta de productividad, achacada injustamente por los patrones insaciables al coste de la mano de obra y al absentismo. Todo ello en la CA con menores salarios y mayores jornadas, cuando en realidad, los déficits de productividad de las empresas canarias se deben a la falta de inversión en innovación y mejoras productivas, - es decir tiene más que ver con la inversión en modernización con capital, que con las trabajadoras y trabajadores-. La acción sindical decidida de CCOO Canarias debe contribuir a invertir y revertir la situación.
39. Todo ello, hacia un proceso vía negociación colectiva, que participe de incrementos salariales que mejoren la calidad de vida de la clase obrera del archipiélago. Dichos incrementos, mejorarán la tasa de consumo interno y en definitiva, revitalizará la actividad económica –a través de la fórmula clásica de incremento de demanda agregada del economista Keynes-. Necesitamos un empuje sindical que promueva el debate, la reflexión y el estado de opinión de la ciudadanía hacia la consecución de modificaciones sustanciales de las herramientas singulares que ofrece la ultraperifericidad de Canarias.

40. Dirigir nuestro instrumento fiscal estrella, -el REF-, hacia la inversión de alto valor en mejoras productivas, digitalización, tanto en el sector de actividad principal y relacionados, como en otros sectores para promover la necesaria diversificación.
41. **5. Exclusión Social.-**
42. La redefinición del riesgo de pobreza entendido como la medición en el 60% de la mediana de ingresos por unidad de consumo así como la carencia material severa –de al menos siete conceptos de la lista estándar de la compra- tiene presencia en Canarias. Nos situamos en el umbral de un 33,8% de la población Canaria que se halla en situación de riesgo de pobreza o exclusión social. Cuestión que nos sitúa en la segunda peor posición como CCAA dentro del ranking nacional. Por ello, el sindicato en Canarias tendrá que proyectar líneas de actuación concretas encaminadas a jugar un papel fundamental a través del diálogo social y la negociación colectiva para maximizar el escudo social. Es importante la protección de los colectivos más vulnerables a través de la promulgación y maximización del fomento de las rentas mínimas así como en el marco de la propia centralidad del trabajo, disminuir la precariedad laboral. Todo ello de forma consonante con el fortalecimiento de procesos que impulsen disminuir tanto la brecha salarial territorial como la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como la brecha por motivos de edad.
43. **c. Necesidad de revisar nuestro modelo productivo.-**
44. El modelo productivo de Canarias intensivo en el sector servicios, además de la necesaria transformación digital, ecológica y demográfica inherente a los cambios futuros, debe de diversificarse para terminar con la excesiva dependencia del sector turístico. El cambio e irrupción tecnológica que se nos avecina en los próximos años, va a ser una oportunidad para territorios ultraperiféricos. Todo ello, dado que la desventaja competitiva de la lejanía, no juega un papel importante en las empresas y sectores de servicios e industrias digitalizadas que son prestadas a través de la red. Ciertamente es necesario que este proceso de diversificación venga acompañado de un modelo de inversión acumulada en formación, principalmente en los

nuevos cambios de procesos productivos que tengan en cuenta el factor digital así como de transición ecológica.

45. En este sentido Canarias se sitúa en el marco de los procesos productivos relacionados con la economía azul y energías renovables, en un espacio natural inmejorable para favorecer los procesos de energía solar, eólica, hidráulica y maremotriz.
46. Es por ello que a través de la concertación y participación institucional, el sindicato tiene el reto de propiciar y coadyuvar en la conformación de políticas de las Consejerías de economía, medio ambiente, asuntos sociales, educación y formación. Todo ello encaminado a promover líneas de trabajo conjuntas que, - **con el aporte de la inversión pública**-, se favorezca un entorno propicio de desarrollo de la actividad económica, creación de puestos de trabajo, inversiones responsables y respetuosas con el medio ambiente encaminadas todas ellas al impulso de economías de transición a una sociedad canaria incluyente y con procesos de transición digital justos para todos los agentes sociales.
47. Por ello, el nuevo paradigma de desarrollo social y económico, deba afrontar los retos del cambio digital y ecológico, conformando una estructura productiva que dote de puestos de trabajo y condiciones laborales óptimas que permitan el desarrollo social y económico transparente. No en vano, el propio Estatuto de Autonomía de Canarias promulga en su Preámbulo como principio rector que obliga a los poderes públicos, la asunción de su parte de responsabilidad en la promoción de la diversificación de las actividades productivas en el territorio archipelágico.
48. **d. Situación Política en Canarias.-**
49. Hemos pasado por un proceso de 26 años de hegemonía política de Coalición Canaria, tras el que hubo un proceso de cambio con la victoria del PSOE en las elecciones de 2019 y la conformación del Pato de las Flores. El cambio de orientación política propició una suerte de presupuestos de la CCAA en dicho mandato de corte más progresista que tuvo su máximo exponente en el Pacto para la Reactivación Social y Económica de Canarias.

50. El nuevo gobierno conformado actualmente por la coalición del Partido Popular y Coalición Canaria entre otros, es por naturaleza ideológica de carácter más conservador. Ciertamente ha continuado con los trabajos de la senda de la Agenda Canaria Sostenible 2030, pero se observan ciertas reticencias a la implantación de una fiscalidad sostenible que grave a los servicios turísticos como medida paliativa y recuperadora de la huella en el archipiélago que nos está dejando la masiva afluencia de turistas que choca con el deseado desarrollo sostenible medioambientalmente hablando. Todo ello, al tiempo que se apuesta por la promoción de una estrategia de reducción de las cargas fiscales o impuestos que los ciudadanos o empresas deben pagar, lo que justifican con ideas como las de la incentivación del crecimiento económico, el fomento de la inversión, el aumento en el consumo así como el alivio de la carga fiscal del contribuyente. En nuestra opinión, se obvia que dichas políticas se alejan del objetivo de proteger o fortalecer las políticas públicas y sociales –el escudo social-, al disminuir los fondos fiscales disponibles para su sostenimiento. El sindicato debe ser garante de políticas que eviten la destrucción y deterioro del territorio canario. Así como apostar decididamente por la conservación de las islas, haciendo especial hincapié en zonas con interés patrimonial cultural e **histórico y aquellas que hagan incidencia directa para la estabilidad social en Canarias.**
51. El Gobierno realiza tímidas manifestaciones públicas encaminadas a propiciar el incremento salarial exigido por la ciudadanía canaria, arguyendo ciertas iniciativas encaminadas a la exención parcial de cotizaciones sociales de la patronal, no compartida por el sindicato. Ciertamente es que ante el desafío y la actual crisis humanitaria del movimiento migratorio, se observa cierta exigencia al Ministerio del Interior y al Gobierno central del Estado de modificar la normativa vigente de extranjería así como, incrementar los medios económicos, técnicos y humanos. Ante el incremento de la llegada de personas inmigrantes, se hace necesaria una atención que cubra las necesidades básicas de estas personas, sin obviar un adecuado trato humano, garantizando sus derechos humanitarios básicos y en plenas garantías jurídicas, -incluyendo la petición de asilo político- No obstante, resulta preocupante la creciente instrumentalización del drama migratorio

como una arma arrojada contra otros gobiernos o partidos. Asimismo, desde CCOO Canarias nos oponemos rotundamente al protocolo territorial de recepción de menores extranjeros no acompañados adoptado por el Gobierno de Canarias, por considerarlo en contra de los derechos del menor y de las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

52. En primera línea, como prioridad nuclear, -para salvar vida, el Gobierno del Estado debe reforzar los escasos recursos de Salvamento Marítimo, donde se trabaja en condiciones pésimas con falta de recursos materiales y sobre todo humanos. El Gobierno de Canarias debe hacer los esfuerzos necesarios para tutelar y proteger a la infancia que llega a nuestras costas, exigiendo las necesarias compensaciones económicas al Gobierno Central, así como el reparto solidario a otras CCAA para mejorar la calidad de su atención. Pero el medio de presión para conseguir estas compensaciones, no puede ser nunca la negativa a la recepción de estos menores que requieren amparo. Es necesaria la modificación de la ley de extranjería para poner los recursos de todos los territorios del Estado al servicio de la infancia que llega a las costas en este movimiento migratorio, que debe normalizarse como una necesidad más de nuestra sociedad, porque no va a parar por razones climáticas, políticas y económicas. El Gobierno de Canarias, debe superar su contradicción al ser uno de los partidos que lo componen, el Partido Popular, la fuerza que ha bloqueado en el Congreso la admisión a trámite de esta ley. CCOO Canarias, promoverá el ambiente de diálogo y entendimiento entre instituciones, pero exigirá con firmeza a todas ellas, la puesta a disposición de los recursos humanos y económicos necesarios para que las personas migrantes puedan recibir el trato adecuado que merecen. Además, mejorar las condiciones laborales, de las personas que trabajan en su atención en los distintos servicios. Personas, que están sacando adelante el trabajo, a base de compromiso y sacrificio en situaciones laborales muy precarias, -por la manifiesta falta de personal-. El sindicato debe reivindicar que estas trabajadoras y trabajadores, puedan llevar adelante su importante labor en condiciones dignas.
53. En cualquier caso el progreso en concertación social y participación institucional con el actual gobierno ha sido bastante tímido, enfrentándonos

de cara al futuro a los retos clásicos de Canarias, a saber; Los obstáculos propios que tenemos como región ultraperiférica, la diversificación económica, la mejora de los salarios y negociación colectiva, los problemas de exclusión social, los tres retos de transición digital, ecológica y demográfica y la necesidad de ampliar el espectro del escudo social íntegro a través de la confección y ejecución de presupuestos expansivos en todos los servicios públicos en general, haciendo hincapié en las áreas de sanidad, enseñanza, servicios sociales, empleo y el importante sector público, - entendiendo su actuación, como motor y tractor económico, además de la cohesión social.

54. 2. OBJETIVOS DE CCOO CANARIAS PARA EL PRÓXIMO MANDATO.

55. a. Introducción.-

56. Desde CCOO-Canarias no podemos proyectar nuestros objetivos futuros y líneas estratégicas de acción sin asumir que estamos ante un verdadero punto de inflexión en la reconfiguración geopolítica mundial, así como del papel que debe jugar la UE, en un contexto social y político de una sociedad cada vez más polarizado con la irrupción de configuraciones políticas de extrema derecha.
57. CCOO Canarias como sindicato socio político debe trabajar por reducir la desigualdad social en nuestro territorio. El peso específico de los salarios en nuestro PIB cada vez es menor aún incrementando la tasa de ocupación y disminuyendo el nivel de desempleo. El factor explicativo no es otro que los salarios de nivel bajo y por lo tanto un reparto injusto de la riqueza generada con el valor añadido que aporta la clase trabajadora en el archipiélago.
58. El trabajo de CCOO Canarias no debe limitarse solo a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras frente al poder unilateral de dirección del empresario. En Canarias a través de la concertación y diálogo social queremos y debemos de influir de manera primordial en la definición de las políticas públicas garantes de la igualdad efectiva económica y social, más allá del propio proceso de negociación colectiva.
59. El sindicalismo de clase en lo que a nos ocupa en Canarias, debe apostar

por proyectar su ejecución al ámbito de la sociedad en su conjunto, incorporando elementos y la dinámica de los cambios sociales y tecnológicos que se dirán en la presente ponencia a favor de la igualdad efectiva y el desarrollo económico social del territorio. Los cambios tecnológicos, sociales, medioambientales e inclusive demográficos se llevan a cabo cada vez en menor tiempo. Por ello CCOO Canarias tiene como desafío afrontar dicha situación dinámica con formas novedosas de hacer las cosas. Todo ello sin perder de vista los desafíos tradicionales, como la defensa del empleo, la formación y cualificación profesional, la negociación de una retribución justa, la salud laboral, entre otros.

60. Sobre todo no debemos perder de vista el concepto de la centralidad del trabajo en el desarrollo personal, social y económico del individuo en particular y de la sociedad en lo colectivo. Todo ello porque no se puede perder de vista que en el momento de la redacción de la presente ponencia nos encontramos ante un paradigma de deslegitimación institucional aderezada por un debate ideológico de extrema derecha que intenta canalizar el malestar social derivado de la crisis del neoliberalismo pasado.
61. Esta realidad contextual indubitable, hay **que ponerla en relación con los tres grandes retos transformativos a los que nos enfrentamos, que no son otros que la irrupción digital, la exigida y necesaria transformación ecológica, así como, los problemas de la pirámide poblacional en conjunción al fenómeno migratorio y los problemas de densidad demográfica**. Nos enfrentamos a un problema poliédrico que tiene influencias diversas, desde la propia crisis institucional de los partidos políticos y sindicatos, a la transformación del mundo del trabajo con la transición tecnológica y ecológica, así como a la permeabilidad en la sociedad, de ideas inherentes a los idearios políticos de extrema derecha.
62. Se hace preciso pues, **redefinir a futuro todos y cada uno de los ámbitos competenciales y líneas de actuación de CCOO-Canarias**, acorde con los nuevos tiempos, de forma y manera que permita al sindicato, desplegar toda su influencia y gestión así como, optar con garantías a la defensa de los intereses que le son propios y en este contexto cambiante y en la especificidad del territorio canario.

63. Ya hemos apuntado la idea de perseguir en nuestro territorio una suerte de **autonomía estratégica, con mejoras fiscales que aprovechen las herramientas que nos dota nuestra singularidad y lejanía, incrementando los recursos públicos con fiscalidad progresiva, que permita mejorar los servicios públicos y el papel de las inversiones e infraestructuras públicas como agente propio de dinamización económica. El sindicato debe apostar** a favor de la modificación y diversificación del tejido productivo, avanzando en el plano de las energías renovables, la economía azul, la industrialización moderna digital, garantizando revertir los efectos de la pirámide demográfica invertida, reforzándola con un movimiento migratorio con plenas garantías humanitarias y de derechos humanos, -incluyendo por supuesto los derechos e integración en el ámbito laboral-. Es necesario que el sindicalismo socio político que despliega CCOO Canarias en el territorio, sea consciente del papel hegemónico de los agentes sociales para una vez interpretado el contexto, actuando en la negociación colectiva y en los espacios de concertación social y participación institucional de manera efectiva y eficaz. Se trata en definitiva, de empoderar el mundo del trabajo como agente de transformación socioeconómico. Más allá del refuerzo supra nacional en las instituciones europeas de idearios progresistas, no podemos obviar en Canarias la importancia de la hegemonía y protección europea a regiones ultra-periféricas como nuestro archipiélago, dotándonos con recursos financieros presupuestarios para poder consolidar políticas de cohesión social y económica de nuestro territorio, que el sindicato dirigirá a incrementar el empleo, las condiciones de trabajo y las de vida de la clase trabajadora.
64. En Canarias principalmente, el discurso y propuesta sindical en la materia propia del hecho migratorio, deber ser proactivo, normalizador y a la postre, debe guiar nuestra acción sindical de manera efectiva para conseguir que los flujos migratorios que llegan a las islas, sean respetuosos y se vean participados a través de vías seguras, garantizando el Derecho Internacional Humanitario y en estricto cumplimiento de los Derechos Humanos de la población migrante. Haciendo especial hincapié, a garantizar el más estricto respeto de los Derechos del Niño y la Niña.

1. b. **En materia de Empleo.-**

2. La transformación digital y ecológica, traerá consigo nuevas formas de empleo, nuevos paradigmas y retos a afrontar, con la paradoja de una atomización mayor de los centros de trabajo. Cuestión que no es baladí, porque dificulta aún más los espacios de encuentro y reivindicación de la clase trabajadora. Por ello, CCOO Canarias debe entender en su programa de actuación futuro, que el proceso de disrupción tecnológica y su impacto en el diseño de puestos de trabajo concurrirán en paralelo con otras dinámicas de la economía canaria y en la sociedad en general.
3. Esta cuestión generará realidades diferentes que deben trasladarse a nuestro trabajo sindical, sobre todo considerando que miles de ciudadanas/os y trabajadoras/es en Canarias ya tienen como instrumento base de su trabajo las plataformas digitales. Esto conlleva un esfuerzo adaptativo en la confección de nuevas políticas activas y pasivas de empleo que no pueden estar diseñadas como hasta el momento.
4. En cuanto a las políticas activas de empleo, a nadie se le escapa que el proceso de digitalización traerá requerimientos adicionales de cualificación así como un proceso de transición de trabajadoras/es en puestos de trabajo. El sindicato deberá velar por que se lleve a cabo un proceso de formación concreto en competencias digitales así como revisar que no exista una “purga” de trabajadoras/es que no fueron educadas en competencias digitales, y que por lo tanto puedan ser expulsados injustamente del mercado laboral.
5. Por ello, mediante el órgano u órganos de participación institucional competentes, el sindicato deberá desplegar una paleta de propuestas concretas en aras a la conformación de políticas activas de empleo que a través de la formación, permitan una transición justa y equilibrada a los nuevos puestos de trabajo redefinidos en competencias digitales.
6. CCOO Canarias debe en todo caso trabajar a favor del empleo de calidad entendido éste en la definición de la Confederación Europea de Sindicatos. En tal sentido, se sustancia un empleo caracterizado por buenos salarios, -asignatura pendiente en Canarias-, seguridad laboral, proceso de

aprendizaje y formación permanente, centros de trabajo salubres y seguros, tiempos de trabajo con descansos y una razonable paleta de conciliación de vida laboral y personal. Debemos impulsar al conjunto de políticas activas de empleo que subsuman los retos futuros de transformación digital y ecológica.

7. Debemos apostar por la sustanciación de programas especiales de formación y empleo que permitan aprovechar las nuevas oportunidades laborales que se irán generando a raíz de la transición digital. Además debemos seguir significando el núcleo de actuaciones en el marco de y las nuevas economías generadoras de empleo y desarrollo como las actividades de; economía azul o circular, las energías renovables, la ampliación de la paleta de formación profesional para el empleo – así como la dual-. Seguir trabajando en un plan integral canario de recualificación profesional adecuado y congruente con las exigencias futuras sectoriales en Canarias. Importancia nuclear en el marco de nuestro sector tractor turístico, el refuerzo en idiomas, los procesos formativos aplicados a las nuevas tecnologías y el turismo digital. Orientar también, la formación profesional hacia nuevas actividades, de esperada penetración o en expansión, como audiovisual, energías alternativas o cuidados entre otras. Se trata de evitar que la falta de formación no sea un problema añadido a a necesaria diversificación del modelo económico. En definitiva apostar por el engarce con el Objetivo 8 del la Agenda 2030, en el sentido de unas políticas activas de empleo que promuevan un desarrollo económico en Canarias que sea sostenido, inclusivo y sostenible. Intentando alcanzar la meta macroeconómica del pleno empleo y máxima expansión del proceso productivo en garantías y condiciones laborales óptimas y decentes.

8. e. **Condiciones de trabajo.-**

9. Partimos de una visión sociopolítica de la centralidad del trabajo como paradigma o axioma de base del proceso de dignificación humana, así como del progreso económico y social. A este respecto, CCOO Canarias debe tener en cuenta que el proceso de digitalización afecta a las condiciones de trabajo de manera ambivalente, en el sentido de que tiene aspectos positivos como la autonomía o flexibilidad, pero a la vez, al

atomizarse la realidad de los centros de trabajo, exige al sindicato un esfuerzo adicional e ímprobo en poder restar el poder empresarial a través del diseño de un sistema complejo de regulación y vigilancia del contrato laboral.

10. A partir de ahí, las transformaciones necesarias en los puestos de trabajo derivadas de los cambios digitales y ecológicos, deben ser una oportunidad para el despliegue de la acción sindical encaminada a garantizar una mejor efectividad y mayor variedad de derechos y condiciones laborales. Mejoras que servirán de base para el crecimiento económico y social proyectado a partir de la posibilidad de la clase trabajadora de elaborar y tener la posibilidad económica de vislumbrar proyectos de vida personales y familiares. En el marco de las actuaciones concretas juega un papel primordial el cumplimiento del V AENC en relación a que la totalidad de los convenios colectivos asuman la recomendación de subida salarial que supere la actual redistribución injusta de rentas y asuma el papel configurador de restablecer la capacidad del poder adquisitivo de la clase trabajadora en el entorno inflacionista actual.
11. Por otro lado, también está en juego la gestión de la reducción de la jornada laboral –pendiente de acuerdo-, y la ordenación del tiempo de trabajo como elemento vertebrador y central en la negociación colectiva.
Debemos hacer partícipe a la sociedad canaria del incremento de productividad que viene deferido por el avance tecnológico a través del incremento retributivo y/o la reducción de la jornada laboral.
12. En Canarias, teniendo unas jornadas laborales de mayor duración que la media del Estado y siendo esto un factor que no es nuevo, y que viene acumulado en el tiempo, no debe perder de vista los avances en materia de jubilación anticipada total y parcial.
13. Además debemos hacer un seguimiento, a los procesos en marcha, y otros nuevos que pueden abrirse, de establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación para profesiones con condiciones de trabajo penosas. La renovación de las plantillas es también un factor de

penetración de la población joven en el mundo del trabajo.

14. f. Políticas Sociales.-

15. CCOO Canarias participa y lucha en la defensa y mejora del estado del bienestar como un logro indiscutible del contrato social. Pero el sindicato, se muestra vigilante y tendrá una actuación activa reivindicativa ante los recortes efectuados a los servicios públicos – aún no recuperados en su totalidad- La creación del llamado “escudo social” debe instrumentalizar y materializar de manera efectiva el estado de bienestar social a través de un sistema fiscal que sea justo y “progresivo, a la vez que dote a las arcas públicas y a la seguridad social, de una recaudación suficiente que garantice prestaciones económicas y sociales asistenciales.
16. En el marco de los cuidados de las personas, es indiscutible que el sistema actual resulta desigual y genera discriminaciones de clase y género porque recae principalmente sobre las mujeres de la clase trabajadora. Este trabajo ímprobo y a espaldas de la economía retributiva a veces se realiza de manera gratuita y otra veces bajo sistemas jurídico laborales vacíos de contenidos y con carencias de derechos no solo retributivos sino también de prestaciones sociales complementarias. Así CCOO Canarias apuesta por el pacto integral estatal de cuidados.
17. CCOO Canarias defiende que las Políticas Sociales de nuestra Comunidad Autónoma apuesten por un modelo de Servicios Públicos en general, que fortalezca el escudo social garantizando derechos y un nivel mínimo de calidad de vida y ofreciendo acceso a prestaciones y servicios públicos en condiciones de igualdad. Esto se posibilitará en función de una mayor financiación, con incremento de plantillas estables y con aplicativos e infraestructuras preparados para desarrollar la protección social de manera coordinada por las administraciones con competencias sociales. Hablamos de Servicios Públicos prestados fundamentalmente por gestión directa pública, sin menoscabo del papel complementario del Tercer Sector.
18. Defendemos un escudo social que atienda las necesidades de los

colectivos más vulnerables, de las personas en situación de pobreza, de desigualdad, de dependencia, de discapacidad, de vejez, de infancia y familia, de inmigración, de trabajo precario. Además no podemos obviar las tremendas dificultades de acceso al alquiler de una vivienda que se sufre en nuestras islas, con constantes subidas de los precios, a menudo por encima de los ingresos de la unidad familiar, siendo un problema económico y social que contribuye al aumento de la pobreza. En cuanto a la concreción en la cual debemos poner el punto de atención en nuestro trabajo, básicamente es el mantenimiento y fortalecimiento de los servicios públicos fundamentales: actuaciones centradas en dependencia, política de vivienda social – actualmente inexistente-, refuerzo de las capacidades sanitarias y sociosanitarias, refuerzo de la educación profesional con itinerarios formativos congruentes con las necesidades de los sectores productivos, sin olvidar los intereses de las personas. La atención a las personas más vulnerables, atender los colectivos localizados de pobreza severa y exclusión social, en definitiva, políticas públicas inclusivas que no dejen a nadie atrás por inacción de los poderes públicos competentes.

19. En este sentido, CCOO Canarias aboga como propuesta concreta por que se garanticen, a través de una red asistencial pública en nuestro archipiélago de carácter multiprofesional –todos los servicios Públicos necesarios-. En definitiva, que se vislumbren como suficiente para satisfacer todas las situaciones de vulnerabilidad social. Se garantice el adecuado tratamiento de la totalidad de los grados de protección social que se necesitan, sin olvidar la garantía de condiciones laborales y sociales suficientes y dignas también, para las personas que coadyuvan en silencio y no retribuidos en estas labores en el marco interior de las familias domésticas.

20. Por ello, reivindicamos el derecho a un modelo de cualificación profesional que sirva de marco imprescindible para satisfacer las exigencias básicas del Estado del bienestar a través de una oferta suficiente de servicios públicos por la Administración y poderes públicos ejecutados con políticas sociales de calidad. Apostamos por la universalización pública de la educación infantil en niñas y niños de 0 a 3 años, garantizando programas de apoyo extraescolar y la gratuidad en los

comedores escolares en la etapa de educación obligatoria. Así también el compromiso de fomentar políticas destinadas al aumento de las becas escolares y su mejor distribución, teniendo en cuenta la problemática de la brecha digital.

21. g. **En materia de juventud**

22. CCOO Canarias apuesta por líneas de actuación encaminadas a erradicar cualquier tipo de discriminación que pueda afectar a personas jóvenes, ya sea directa como el acceso al empleo y en especial los derechos económicos derivados del mismo, indirectamente mediante estereotipos o prejuicios ad hoc con narrativas en contra de la población joven.

23. La dificultosa incorporación de la juventud al mercado laboral en condiciones dignas, con elevadas tasas de parcialidad y salarios bajos, es una preocupación de primer orden y acuciante para CCOO Canarias, así como que existe una precariedad laboral manifiesta en este colectivo significado.

24. La juventud se ha visto involucrada en tasas de desempleo con temporalidad contractual, parcialidad involuntaria y sobre todo salarios bajos injustos. CCOO Canarias debe apostar por la mejora del perímetro de condiciones laborales de la juventud así como por la satisfacción plena de las expectativas de un contrato de trabajo laboral bien remunerado y en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras de mayor edad. Para ello pretendemos hacer hincapié en la negociación colectiva, la acción sindical y los espacios de concertación social, encaminados a eliminar fenómenos como las prácticas laborales fraudulentas, los entramados empresariales de subcotización y remuneración de trabajo efectivo de personas jóvenes.

25. En concomitancia con la educación y formación, debemos apostar por itinerarios formativos congruentes con las exigencias actuales y futuras de los puestos de trabajo encaminados a un mejor y mayor concierto entre las necesidades de los puestos de trabajo y las aptitudes académicas de los jóvenes.

26. Además, es una preocupación apremiante del sindicato, el despliegue de medidas que provean a las personas jóvenes de un acceso a una vivienda asequible dado que el actual nivel de precios, así como las rentas de alquileres hacen prácticamente imposible la posibilidad de emancipación y la proyección de un proyecto de vida “aún trabajando”. Las políticas públicas encaminadas al acceso a una vivienda de la población joven canaria son exigidas y reivindicadas por CCOO Canarias.

27. Desde el punto de vista de la organización interna del sindicato, no huelga decir que se antoja imprescindible acercar el sindicato a la juventud. Este menester obliga a CCOO Canarias a proyectar a futuro el desarrollo de protocolos de acogida que orienten el trabajo de nuestros delegados y delegadas jóvenes, cuestión que ya está siendo tratada parcialmente por la Secretaría de Formación Sindical, en coordinación con la Secretaría de Juventud de CCOO Canarias. En definitiva debemos partir de la base de que las y los jóvenes son el principal activo a futuro del sindicato, es por ello que la atención integral por parte de CCOO Canarias al colectivo además del proceso de acercarlos al sindicato resulta primordial para la conformación organizativa y atender los retos futuros. En este sentido, las personas jóvenes tienen que sentir que CCOO Canarias es una herramienta útil, para esto, resulta imprescindible combatir, en todos los espacios en donde la organización esté presente, los discursos neoliberales y fascistas, que conlleva el debilitamiento del Estado como garante del bienestar social y que es clave, para la organización de la clase trabajadora en Canarias.

28. **h. En materia de LGTBI+,**

29. CCOO Canarias de manera determinante seguirá trabajando a favor de la eliminación de la discriminación que de manera cotidiana sigue sufriendo este colectivo. A pesar de los avances normativos entendemos que todavía existe camino que recorrer. La ultraderecha dirige discursos de odio contra el colectivo que siembran miedo y malestar además de consecuencias posteriores. Debemos luchar encarecidamente contra el fenómeno de invisibilización de estos colectivos en el centro de trabajo, de forma y manera que se trabaja activamente por erradicar la lgtbifobia y la

discriminación. Ciertamente es que hemos conseguido en la CS de CCOO a través del diálogo social tripartito, firmar en junio un acuerdo que sustanciará un real decreto en aras a desarrollar el artículo 15 de la Ley para la igualdad efectiva y real de las personas “trans” y para la garantía de personas LGTBI+; que en los próximos meses deberemos trasladar a la negociación colectiva, mediante la incorporación de medidas planificadas para combatir la discriminación LGTBI+ en los Convenios Colectivos, que han de ser impulsadas de forma coordinada por las Secretarías de Acción Sindical y de Igualdad de CCOO Canarias junto con las diferentes Federaciones, y que incluirán protocolos para la actuación frente al acoso LGTBI en empresas con más de personas trabajadoras. Es por ello que CCOO Canarias a nivel organizativo debe potenciar que personas dentro de nuestro ámbito de dicho colectivo, se inserten dentro del organigrama de cargos del sindicato para ayudar a la mejora de las condiciones laborales y sociales del colectivo, en su cualidad subjetiva de conocedores de la situación de primera mano.

30. i. En materia de discapacidad y el problema de la salud mental,-

31. Debemos en CCOO Canarias seguir apostando por las políticas de protección y reserva de empleo de las personas con discapacidad. En especial se debe prestar atención por la salvaguarda de las condiciones laborales del colectivo contratado a través de los centros especiales de empleo, con verificación ad hoc de las condiciones retributivas. Es notorio que en el ámbito territorial de Canarias debemos hacer hincapié en la Consejería competente de empleo, en el control de los presupuestos establecidos de reserva del 2% de empleo a personas con discapacidad en empresas con 50 o más personas en plantilla. Debemos seguir trabajando para eliminar la estigmatización social, económica y laboral de este colectivo aunando los esfuerzos del sindicato en garantizar un trabajo digno, una política de adaptación de los puestos de trabajo así como maximizar la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad a favor de la consecución del aumento de calidad de vida laboral y social del colectivo. CCOO Canarias, ha de estar atenta a que la Consejería de Educación cumpla con su apuesta de incorporación de

programas concretos para la atención de alumnado que presenta necesidades educativas y formativas especiales, observando si se produce la inclusividad real de estos jóvenes mediante los itinerarios formativos específicos +16, e itinerarios formativos de Capacitación +21, que incluye en la planificación de la nueva formación profesional adaptada.

32. **j. Potenciar el sector Primario.-**

33. Debemos seguir apostando por un sistema agroalimentario en Canarias que sea sólido y con un grado de seguridad alimentaria a la altura de las exigencias del sector turístico. Se trata de un sector estratégico si fuere de la mano en el suministro de la planta hotelera y extra-hotelera que necesita el sector en general. Además, no podemos olvidar como en la reciente pandemia, el sector con cierta autosuficiencia coadyuvo el acceso de la población a un suministro relativamente estable en cantidad y calidad, -igual suerte ocurrió en la crisis financiera de 2008-. Es por ello que CCOO Canarias entiende que debe seguir potenciando el sector auspiciado por las nuevas formas de generación de energía –eólica, solar e hidráulica-, de forma y manera que se mejore la competitividad y coadyuve de manera sustancial en el desarrollo económico de las zonas rurales, al tiempo que se evita la despoblación de las mismas.

34. Consideramos que sería bueno procesos de agrupación de la oferta de forma que se gane poder de negociación y a la postre signifique unas menores barreras de llegada del producto final al consumidor, eliminando la cadena de intermediarios que ejercen dos efectos perniciosos, a saber; la reducción de márgenes del agricultor así como el encarecimiento artificial de precios en los mercados locales. Además debemos apoyar desde CCOO Canarias por apostar por la soberanía alimentaria y el suministro en condiciones deseables de precio a las islas periféricas. Apoyando CCOO Canarias en el diagnóstico de situación y en la resolución de los problemas de la ciudadanía derivados de la **doble insularidad**. Tanto en el marco del coste de la cesta de la compra como así también, en el escudo social de los servicios públicos en su globalidad.

35. Además maximizar las superficies ociosas actualmente de

cultivo pueden ayudar a favorecer los procesos de despoblación de entornos rurales actuales, fomentando en última instancia un desarrollo económico y social del mundo rural. Todo ello, con el objetivo de conseguir la soberanía alimentaria para la población canaria.

36. k. **Potenciar la industria y la investigación en Canarias.-**

37. El desarrollo industrial en Canarias viene deferido por una serie de elementos nucleares descriptivos. Por un lado escaso peso ponderado en el PIB -6,83%-, escaso número de empresas –menos de 5.000-, en estructura mayoritaria de pymes con bajo nivel de intensidad tecnológica. El régimen económico y fiscal no ha conseguido pese a los beneficios fiscales de la producción de bienes y servicios en Canarias atraer empresas industriales. Necesitamos que Canarias apueste por la implantación de un tejido industrial moderno –digitalizado- y más exento de los problemas de geolocalización periférica del archipiélago. Se trata de diversificar la economía a través de propuestas de implantación de empresas industriales de tecnología digital.

38. Cierto es que se están empezando a vislumbrar iniciativas relativamente importantes tanto en el mundo de las producciones audiovisuales como en el sector aeronáutico y aeroespacial en el cual tenemos ciertas ventajas objetivas de geolocalización. Además también hay algunos tímidos avances en industrias relacionadas con la economía azul, pero en cualquiera de los casos es cierto que se debe fomentar la creación de **infraestructuras, adecuadas y bien dimensionadas a las necesidades reales**, y el fomento del talento innovador en nuestro territorio. Por último es importante también hacer mención a la potenciación de las actividades económicas –MICE-, término anglosajón que define actividades relacionadas con propuestas empresariales de producción de eventos, reuniones de negocio, congresos, convenciones, ferias y similares. Jugará un papel fundamental la apuesta que se haga por la investigación y las dotaciones presupuestarias que tanto del sector público como privado se doten en aras a la innovación tecnológica imprescindible y necesaria.

39. Igualmente, se hace necesario apostar por la transmisión del conocimiento, proceso en que se deben involucrar las universidades públicas, las empresas y las administraciones pues sin una educación adecuada y un intercambio de ideas, las generaciones futuras pueden perder oportunidades para innovar y enfrentar los desafíos del mundo. La educación, no solo debe enfocarse en transmitir información, sino también, en fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la colaboración.

40. Además, es crucial involucrar a los jóvenes en este proceso, ya que sus perspectivas y experiencias pueden enriquecer el aprendizaje colectivo. Apostar por un futuro sostenible y equitativo implica invertir en educación y en espacios donde se pueda compartir conocimiento de manera inclusiva. Por ello, el sindicato debe ser propositivo ante la elaboración de la nueva Ley de las Ciencias que elabora el gobierno en las islas.

41. **I. Potenciar/transformar el sector servicios.**

42. Es indubitable que el sector tractor de la economía –hospedaje y restauración- con un peso ponderado superior al 29 % del PIB y un empleo del 40%, es concomitante con el resto del sector servicio de Canarias aunando un porcentaje agrupado del 88% del valor agregado bruto del archipiélago. Ya en 2024 se proyecta la llegada de 15,5 millones de turistas, en un modelo de negocio tradicional de sol y playa con mano de obra intensiva, contratos salarialmente hablando de cierta precariedad y muy por debajo de Comunidades Autónomas con similares características a Canarias e incluso con beneficios inferiores.

43. También conocemos el impacto de huella medioambiental aunque en el sector haya realizado esfuerzos en utilización de energías renovables y gestión de residuos muy insuficientes. En CCOO Canarias queremos seguir apostando por abogar por la conversión paulatina a un modelo de turismo de más calidad, diversificado y ampliando la paleta de sostenibilidad medioambiental. Para ello consideramos necesario internalizar los procesos de digitalización en las ofertas y con acercamiento directo al cliente turista final. Es solo con una promoción de actividades y

servicios turísticos adicionales en el territorio, la única forma de coadyuvar a un mayor gasto y por lo tanto más productividad en el sector, que permita internalizar tecnología digital y proyectos innovadores con adaptación de nuevos espacios y ofertas culturales turísticas que se alejen del monocultivo de sol, playa y todo incluido. En este sentido, debemos trabajar decididamente en el decrecimiento en el número total de turistas, apostando por un turismo que aumente su gasto en destino, para que la aportación al PIB en Canarias del sector turístico se mantenga o aumente. Este hecho, propiciaría que los perjuicios inherentes del turismo masivo se reduzcan considerablemente, tanto en cuestiones sociales como medioambientales.

44. Somos conscientes de que no podemos prescindir del turismo pero sí que estamos convencidos de que hay capacidad si se quiere para modificar paulatinamente el sector con mejoras que en cierta forma coadyuven y faciliten a la ampliación y diversificación de actividades económicas aún aledañas al turismo. Además debemos ayudarnos del factor no estacional de nuestro turismo garantizado por el clima de las islas, para conformar proyectos de negocio paralelos de oferta de actividades turísticas que con carácter estable y estructural formen parte del tejido productivo de las islas.

45. En cuanto a la conectividad debe seguir siendo un objetivo prioritario y estratégico para nuestra organización. En tal sentido debemos seguir abogando y apostando por la garantía desde las distintas administraciones en función del reparto de competencias de mantener un nivel de conectividad óptima, adecuado a las necesidades de nuestro territorio singular y siempre bajo el axioma de servicio público de carácter esencial. Por tanto deben producirse desde las administraciones públicas las actuaciones necesarias para que la movilidad de la ciudadanía canaria no quede abandonada a las leyes del mercado. En las conexiones aéreas con la península deben establecerse obligaciones de servicio público con precios máximos, como las existentes en las conexiones marítimas y en las aéreas interinsulares, imposibilitando movimientos especulativos por parte de los operadores actuales en Canarias. El transporte regular de viajeros por carretera en todas las islas debe seguir regulado con un

sistema de concesiones que garantice su universalidad. Nuestras carreteras deben seguir siendo seguras. Deben aplicarse en Canarias todos los sistemas de control de tiempos, velocidades y descansos que establece la reglamentación europea del tacógrafo para que nuestras carreteras no se conviertan en espacios de explotación laboral, y poder mantener los cánones europeos de seguridad vial para toda la ciudadanía canaria usuaria de esas vías, y para las personas que nos visitan. La introducción de nuevas modalidades y la necesaria mejora e incremento de las infraestructuras de transporte, debe ser dimensionada y estar siempre ligada a su necesidad real para las demandas actuales y previsibles futuras de movilidad, su utilidad e integración intermodal, y no a su vistosidad electoral.

46. **m. El Sector Público: Pilar fundamental de cohesión y justicia social.-**

47. Los servicios públicos que deben prestar las distintas administraciones según sus competencias, deben ser la manifestación concreta del Estado Social. Es por ello que sustancian el escudo social, permeando en la igualdad efectiva y contribuyendo al reparto de la riqueza. Mediante los mismos, deben atenderse las necesidades básicas y coberturas necesarias que conforman el estado del bienestar para que, de esta forma, se produzca la redistribución de la riqueza generada y recaudada fiscalmente entre los ciudadanos según las necesidades asistenciales y derechos concurrentes en cada caso concreto. El sector público y los servicios públicos deben ser, por tanto, un pilar de cohesión social y democrática, y deben satisfacer las necesidades sociales de la ciudadanía. CCOO Canarias aboga por seguir luchando a favor de una gestión eficaz, enfocada a conseguir una administración de calidad con plantillas estables y suficientemente dotadas. Se trata de que exista dotación suficiente con los recursos humanos y materiales necesarios, financiados adecuadamente con una fiscalidad justa y progresiva. Esta es la única forma, de definir y consolidar una administración pública capaz de cumplir con los nombrados principios de atención de las necesidades básicas, aporte de coberturas, inversiones, prestaciones y servicios adecuados y necesarios para el desarrollo social,

el reparto de la riqueza. Todo ello, además de que el papel del sector público, sirva de motor de la actividad económica. Unas administraciones que se deben adaptar a las necesidades actuales de la sociedad en general, y de la clase obrera canaria en particular, habida cuenta que se crea para la satisfacción y generación concreta de prestación de los servicios sociales, servicios esenciales y servicios públicos en general.

48. La concertación, el diálogo social y la acción sindical en el marco de las propias administraciones, son las herramientas que utiliza y va a seguir utilizando CCOO Canarias en su lucha por conseguir una administración eficaz, moderna, adaptada a las nuevas tecnologías, y bien dimensionada, que avance en la internalización de los servicios públicos externalizados. Es necesario que las ofertas de empleo, estén adaptadas a los requisitos de formación adecuados para las exigencias de la administración pública en la prestación de sus servicios. Así como que éstas, salgan regularmente todos los años para evitar la falta de personal y la precarización existente. Seguimos apostando a través de las federaciones competentes en el sindicato, porque las condiciones de trabajo sean dignas y que además todos los servicios estén dotados con la plantilla necesaria para favorecer la ejecución de las políticas públicas necesarias. No huelga recordar que es precisamente la eficacia de la administración en la propuesta de servicios públicos la que asegura el estado del bienestar de la población.

49. CCOO Canarias apuesta por una gestión directa de los servicios públicos en general, de los servicios esenciales y, particularmente, de los servicios sanitarios y sociosanitarios, en toda suerte que se garantice, el acceso en condiciones de universalidad, equidad, calidad e igualdad. Sin olvidar el acceso en igualdad de condiciones en las islas capitalinas y no capitalinas –la doble insularidad-. Además, debemos seguir apostando por políticas que ayuden a mejorar la modernización de la administración pública de manera congruente con la transformación digital y ecológica en ciernes. El Gobierno de Canarias debe garantizar el acceso a los servicios públicos de la totalidad de la ciudadanía, bien con la puesta a disposición de medios y herramientas digitales, así como con la prestación directa, para evitar la brecha digital de las personas mayores y otros

sectores y colectivos no digitalizados o con dificultades de acceso a la digitalización. La brecha digital es superior al 18% en la actualidad es por ello que la modernización no puede en ningún caso suponer un obstáculo para acceder de manera universal por la totalidad de la ciudadanía a los servicios públicos.

50. También estamos soportando un problema de falta de infraestructuras públicas en transportes, carreteras, viviendas sociales, centros hospitalarios, suministros de agua etc. Esto viene incrementado con la alta tasa de población flotante en el archipiélago, cuestión que preocupa mucho a CCOO-Canarias que va a seguir reivindicando el incremento de infraestructuras, de forma adecuada y **dimensionada como ya se ha planteado en esta ponencia**, en todas las islas del archipiélago, habida cuenta de que se trata de un problema global que está trayendo grandes dificultades de cohesión social a la vez de un malestar social insostenible. Por último, es imprescindible asegurar la sostenibilidad de los servicios públicos así como facilitar la reversión de los privatizados como medida de garantía de acceso a los mismos en igualdad de condiciones. Además CCOO Canarias seguirá participando activamente en la negociación de las decisiones y condiciones de trabajo que se pacten de los empleados públicos en el ánimo de seguir en la senda de la modernización, la universalización, la digitalización y la accesibilidad en el marco de las diferentes AAPP.

51. **Ejes transversales:**

52. **1. Introducción.-**

53. CCOO-Canarias tiene la obligación de proyectar en esta ponencia de cara al próximo proceso congresual, una anticipación a los cambios venideros que debemos de gestionar no solo de forma equilibrada sino que a la vez, sea de manera justa con la clase social y trabajadora del archipiélago propiciando un reparto equitativo de la riqueza. Todo ello habida cuenta de que los datos estadísticos muestran un grave desajuste entre la riqueza generada y la atribución de la misma a la clase trabajadora. A través de los planes nacionales de recuperación y resiliencia se están

generando fondos financiados por el programa Next Generation, que tienen como objeto impulsar políticas, estrategias y acciones institucionales concretas, encaminadas a impulsar las transiciones digitales y verdes. Es por ello que CCOO Canarias debe participar activamente en la conformación de este futuro transicional jugando un papel central tanto en la definición de las actuaciones, como también en la propuesta evaluativa y de seguimiento de los indicadores y resultados esperados. El necesario cambio del modelo productivo en Canarias, pasa por la ejecución eficaz de los programas de financiación de los planes de recuperación, anticipando y adecuando la realidad económica, laboral y social de nuestro territorio a las exigencias de la transición digital, ecológica y demográfica.

54. **2. Transición Ecológica.-**

55. CCOO Canarias no puede ser ajena a la garantía de los derechos medioambientales en la conformación de la búsqueda de la diversificación productiva en el archipiélago. Es por ello que, en la garantía de la conformación y diseño de nuevos puestos de trabajo decente en ese papel central del trabajo, nuestro quehacer sindical debe estar impregnado por el respeto a la transición ecológica necesaria en todas las cadenas de valor del tejido productivo canario. La emergencia climática es una realidad indubitable con consecuencias de calentamiento climático a la cual no son ajenos ni Europa, ni España ni nuestro territorio archipelágico. La dependencia del combustible fósil, nos ha llevado a la situación actual, de forma y manera que la alternativa es apostar por energías renovables. Canarias cuenta con posición estratégica inmejorable para el acceso a la energía hidráulica así como a la eólica y solar. Con respecto a la energía eólica, sí que se han hecho modificaciones estructurales importantes en la instalación de molinos generadores de energía eléctrica que nos han aliviado en el territorio de la tensión de la dependencia del petróleo.

56. En Canarias no hemos estado exentos de consecuencias del calentamiento global, tanto en términos de sequía con la declaración de emergencia hídrica en las islas de Tenerife y Fuerteventura, como en los incendios agresivos. Es por ello que la huella de carbono y la

descarbonización exigida en Canarias para por una apuesta decidida del Sindicato en elaborar y evacuar propuestas y apoyar las mismas que vengan orientadas en la generación de energías renovables, sobre todo las que no están del todo explotadas, -hidráulica y solar-. Por ello, debemos apostar por coadyuvar a la implantación en nuestro territorio por empresas líderes en ecosistemas de energías renovables, premiando fiscalmente a las que aporten cadenas de valor apoyadas en dichas tecnologías. La transición ecológica se conforma en nuestro territorio como un paradigma de justicia social como el derecho y el deber de cuidar por nuestro archipiélago minimizando el impacto no solo de la huella de carbono, sino a la postre, gravando la actividad tractora principal –el turismo-, con un impuesto que permita financiar y revertir la huella de residuos y de infraestructuras que conlleva la población flotante turística en Canarias que supera las 250.000 personas diarias. El sindicato asume que el desarrollo económico y social “justo” en Canarias, pasa por tener en cuenta una instauración de políticas solventes poliédricas y multifactoriales en el ámbito de la utilización de energías renovables, recuperación de residuos y huella de la población flotante del sector turístico.

57. CCOO Canarias en el diálogo social y la participación institucional tiene y debe de abogar por medidas de compensación de los efectos ecológicos de la actividad productiva así como alumbrar la transformación económica bajo el paradigma de las energías renovables. Este hecho es imprescindible para la consecución por parte del sindicato en Canarias de un modelo óptimo de equidad social y cohesión territorial que sea valedor de una sostenibilidad ambiental “justa socialmente”. En definitiva, apostar en nuestro territorio en la acción sindical, por la transición justa en todos los niveles, desde la perspectiva de los puestos de trabajo, el modelo productivo así como del arbitrio de políticas de recaudación fiscal compensatoria de actividades insalubres generadoras de huella ecológica, -ejemplo de ello sería la ecotasa -, en el marco de la actividad turística en el archipiélago. Podría ser interesante la participación del sindicato en la conformación de planes específicos territorializados de acción medioambiental, asumiendo en los mismos en el diseño de políticas de sostenibilidad de empresas. Un plan Canario que pueda contener

objetivos de política de gestión energética, gestión de aguas, residuos tóxicos, materias primas, clasificación de actividades nocivas..etc.

58. Especial significación a la acuciante normativa europea y recepcionada en España concerniente a la negociación en convenios colectivos de garantías de seguridad y salud ante situaciones meteorológicas previsibles, -derivadas éstas del cambio climático-.

59. **3. Transformación Digital.-**

60. Estamos ante una exigencia en Canarias de transformar el tejido productivo con las exigencias de la digitalización empresarial, de forma y manera que es el momento para CCOO Canarias de proyectar un ideario propio de una nueva industrialización hegemónica en Canarias. Industrialización en la cual juega un papel fundamental no sólo la accesibilidad a las energías eólicas e hidráulicas que el archipiélago permite, sino que a la postre, en la revolución digital venidera, puede que la lejanía e insularidad ya no sean un obstáculo infranqueable a la hora de montar un nuevo tejido empresarial con tecnología digital a través de la red de redes que significa internet. Huelga decir, que el proceso de reconfiguración del tejido productivo con la aportación de nuevas formas y puestos de trabajo, deben ir acompasadas por una consolidación de derechos y una puesta en equivalencia de normas jurídico laborales congruentes y adaptadas a las nuevas realidades laborales propias de la transformación digital. En el proceso de digitalización futura del tejido productivo de Canarias, el sindicato en el próximo mandato deberá liderar las propuestas de desarrollo de políticas industriales, de infraestructuras, educativas y sobre todo de desarrollo normativo congruente con las necesidades de los cambios de los puestos de trabajo. Es por ello que CCOO Canarias deberá intervenir en el ecosistema del internet de las cosas y la inteligencia artificial, anticipándose de manera certera a los cambios venideros, apostando con la proposición de una paleta de propuestas concretas que garanticen los derechos y condiciones laborales justas y dignas en el nuevo escenario digital.

61. Las nuevas formas de empleo no pueden ser ajenas a CCOO-

Canarias en el diseño y despliegue de sus propuestas en el marco de la negociación colectiva, concertación social y participación institucional. En definitiva, el cambio tecnológico que subyace al futuro, deberá ser tratado por el sindicato, -en cuanto a su impacto en el marco sociolaboral-, a través de un diálogo social participado por el sindicato, no sólo en la redefinición de las realidades de los puestos y centros de trabajo, sino que también en favor de una suerte de reparto justo de los beneficios y mayor productividad que será consecuencia del proceso tecnológico. Además, debe hacer hincapié sobremanera, en las interacciones que pudiere tener los nuevos espacios de trabajo digitales, en la garantía de los derechos clásicos de asociación, libertad de reunión, manifestaciones, huelga etc.

62. **4. Transición demográfica.**

63. La pirámide poblacional del Estado Español al igual que en nuestro archipiélago, presenta una senda de mayor longevidad de la población. Este hecho cierto de aumento de esperanza de vida en conjunción a una tasa de natalidad inferior a la de mortalidad, hace que nos enfrentemos a un cambio de fisonomía del perfil demográfico que exige esfuerzos concretos. Canarias presenta un saldo migratorio positivo, habida cuenta que es receptora de emigrantes de diferentes territorios. Este hecho diferencial representa para la población archipelágica un antídoto a los problemas clásicos del envejecimiento de la población activa. Es por ello que el sindicato en Canarias debe apostar por políticas de inclusión de personas migrantes, para que de manera efectiva se reincorporen al tejido productivo local, como medida de singular importancia para la sostenibilidad del bienestar social y consolidación de la igualdad retributiva y de género. Es por ello que es una oportunidad que debemos aprovechar en el diseño de las políticas sociales y económicas con medidas de refuerzo en garantías y derechos de los migrantes, incorporándose como población activa en la tasa de ocupación al empleo.

64. Canarias debe apostar, a través de la actuación del sindicato en la concertación social, por la conformación en nuestro territorio de un **nuevo modelo de contrato social** que maximice la producción y demanda agregada en nuestro territorio como medida de incremento del

bienestar social y económico de la región. En este modelo la población migrante juega un papel primordial medido como una fortaleza de nuestro territorio de fuerza de trabajo capaz de revertir la situación actual de injusticia social en términos de reparto de la riqueza. El reto demográfico tiene varias consecuencias en el ámbito laboral, una reducción de la población activa en edad de trabajar, cuestión ésta que está siendo compensada con el saldo migratorio en nuestro archipiélago, pero que no es óbice a que debe existir por parte del sindicato un control y seguimiento de los centros de trabajo a favor de que no se produzcan discriminaciones por razón de edad, raza o religión. Además hay que arbitrar políticas que permitan un relevo generacional justo y equilibrado a la vez que garantizar la transmisión del conocimiento y experiencia por parte de las personas que salen del proceso productivo por jubilación. Este proceso es muy importante para el sindicato porque puede ser el acicate a garantizar un mantenimiento de la efectividad y productividad de nuestro tejido productivo.

65. Por otro lado es necesario arbitrar medidas concretas que fortalezcan las condiciones de trabajo de esta población más longeva en los puestos de trabajo, habida cuenta de que la edad biológica supone un mayor riesgo en términos de seguridad y salud en el trabajo. El reto demográfico para el sindicato en Canarias significa la necesidad de sustanciar políticas activas de empleo en el centro de trabajo encaminadas a la adaptación de puestos de trabajo del personal más longevo en aras a que no salgan del mercado de trabajo por la imposibilidad de cumplir los requisitos físicos propios del puesto de trabajo. Ya hemos dicho que la inmigración ha tenido y va a tener un impacto positivo en la sostenibilidad de la población activa y el estado del bienestar en nuestro territorio, es por ello que debemos comprender el fenómeno migratorio como coadyuvante al mantenimiento de la población activa de Canarias de forma y manera que permite la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones y de financiación de las arcas públicas para la prestación de servicios públicos o escudo social a favor de la totalidad de la población canaria. De ahí la necesidad de que en los espacios de concertación social se haga hincapié en garantizar las políticas de derechos fundamentales y libertades públicas

en la concreción de la población migrante en nuestro archipiélago. Va a suponer un reto y un deber fundamental en la negociación colectiva, garantizar en este sentido la igualdad de derechos y la omni-equivalencia retributiva entre la población migrante y española. En definitiva, debemos apoyar desde CCOO Canarias los procesos de regularización integral de la población migrante. Se trata de combatir la vulnerabilidad social en la que se encuentran que es la antesala de la explotación laboral, ahondando en la gestión administrativa de homologación de títulos, créditos formativos, asumiendo el control y seguimiento de políticas públicas específicas en nuestro territorio destinadas a la regularización administrativa y académica.

66. CCOO Canarias debe realizara un esfuerzo organizativo para ofrecer una atención integral a estas personas que exigen una respuesta especializada del sindicato así como de los poderes públicos. Canarias es un territorio con alta densidad de población trabajadora migrante, es por ello que debemos remover los obstáculos que principien condiciones de mayor precariedad para este colectivo, en toda suerte que suele estar menor sindicalizado. Sólo con la incorporación de la fuerza laboral de incremento de población activa migrante en Canarias, a través de la creación de riqueza con creación de puestos de trabajo, se podrá garantizar el acceso a los servicios Públicos para todos en un entorno de longevidad de la población canaria activa cada vez más necesitada de prestaciones y de escudo social. Por último en el ámbito de la población pensionista, el sindicato debe velar en nuestro territorio por un proceso de capilaridad sindical que haga palanca en la construcción de espacios colectivos de convivencia y socialización de las personas mayores, coadyuvando al bienestar social de los mismos más allá de la garantía de servicios públicos y de percepción de pensión de jubilación digna en el marco del sistema de reparto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

67. **5. La Igualdad como compromiso de CCOO Canarias, en el sentido más amplio y extenso.-**

68. Desde CCOO Canarias partimos de la base de que la igualdad

es la antesala de la libertad, a sensu contrario, la desigualdad actúa como el corrosivo más potente capaz de invalidar una sociedad democrática. Desde el punto de vista de la acción institucional de la UE, ya hemos explicado cómo la forma de combatir la crisis de la Covid-19 con políticas expansivas de corte Keynesiano favorecieron sobremanera la igualdad. Esto puesto de manifiesto con la centralidad del trabajo como elemento vertebrador de la cohesión social, significó que los fondos públicos de los ERTES, convirtieron a la crisis en una no oportunidad a la desigualdad, - como ocurrió con la crisis financiera resuelta con políticas neoliberales y de austeridad económica-. A partir de este relato contextual del pasado reciente, toca ahora al sindicato afrontar un futuro de tres transiciones bajo axiomas de políticas de igualdad efectiva. Esto que parece una declaración de intenciones, tiene muchas aristas y focos concretos de trabajo, a saber; la lucha por la contravención de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, -combatir la brecha salarial-. La desigualdad en derechos entre la población migrante y la autóctona de Canarias, las no condiciones de igualdad de salarios medios entre las personas trabajadoras en Canarias y la media del Estado español –brecha salarial territorial-, etc. La concertación social que conllevó a los ERTES, significó no aumentar la desigualdad entre la clase trabajadora y empresarial en la pandemia. Esto significa que el sindicato en términos sociales en Canarias debe apostar por una concertación social encaminada a la minimización de la causación de dolor que provoca la desigualdad social, así como paliar en la medida de lo posible los elementos vertebradores de la exclusión territorial en nuestro territorio. La desigualdad en Canarias se vio muy afectada en crisis financiera por la excesiva dependencia del tejido productivo con el sector de la construcción.

69. Dicha desigualdad ha sido mejorada a través del comportamiento excelente del PIB Canario en los últimos ejercicios, pero no se ha conseguido una igualdad efectiva en términos económicos y sociales.

70. Esto es porque no se ha producido un reparto de riqueza congruente a la generada, principalmente por el mantenimiento y obstinación de la clase empresarial en la devaluación salarial o lo que es

lo mismo, no pactar incrementos salariales en las diferentes unidades negociales de los convenios colectivos, asumiendo los paradigmas neoliberales.

71. El resultado es claro, el malestar social por la insostenible relación entre salarios y la carestía de vida – iniciada ésta por el proceso inflacionista de la cesta de la compra, la subida de los tipos de interés y sobre todo el acceso “inaccesible” a una vivienda digna –ni siquiera en alquiler-. El extremo de la desigualdad en Canarias lo tenemos en los altos índices de riesgo de pobreza, pobreza severa, exclusión social y brecha salarial “territorial”. Si bien es cierto que la brecha de género en el marco retributivo la hemos conseguido rebajar significativamente, no es menos cierto que la igualdad y justicia retributiva en el archipiélago deja mucho que desear en términos estadísticos.

72. Así rezan los indicadores públicos del coste salarial y laboral que están llevando a una preocupante desigualdad social en Canarias preocupante, hasta el punto que existen ya muchos movimientos sociales denunciando con manifestaciones públicas tal hecho. En Canarias la Constitución Española garantiza que todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, pero la realidad “retributiva” nos indica que no podemos ser libres para “ser”, en la medida de que el reparto de riqueza salarial es menos que suficiente para la atención de un proyecto de vida digno.

73. Para CCOO Canarias es una prioridad, la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, es decir, a igual trabajo necesariamente debe existir políticas de igualdad retributiva. Es una misiva y premisa de CCOO Canarias seguir luchando y actuando en los espacios de concertación social a favor de la eliminación de todas las formas múltiples de discriminaciones que sufren las mujeres por razón de sexo, ya sean éstas de forma directa como ocultas o invisibles. Debemos homogeneizar la adscripción de la mujer en la misma escala de segregación salarial que el hombre además de participar exactamente en las mismas condiciones de contrato de trabajo, -eliminando la subrepresentación de la mujer en trabajos temporales y en las escalas

retributivas inferiores-.

74. CCOO Canarias a través de su Secretaría de Igualdad debe seguir realizando un esfuerzo ímprobo en la gestión de los planes de igualdad, investidos éstos como la mejor herramienta que tiene el sindicato para conseguir de manera real y efectiva la igualdad en el centro de trabajo. En definitiva CCOO Canarias tiene la misión de desplegar a futuro con mayor virulencia una paleta de múltiples líneas de actuación encaminadas a la intervención socio política no solo en los espacios de participación institucional sino en los centros de trabajo. En el marco de la negociación colectiva debemos afianzar de manera más vinculante la perspectiva de género en cuerpos de los convenios colectivos así como en el desarrollo de los riesgos psicosociales de la mujer trabajadora. Además debemos trabajar significadamente en la prevención mediante la detención precoz y actuación frente a cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de género en los centros de trabajo. La igualdad efectiva no puede entenderse si no se trabaja intensamente en la garantía de los derechos laborales y sindicales de las trabajadoras del hogar, procurando la consecución en el menor tiempo posible la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social. El otro paradigma de actuación es la violencia machista, de forma que el sindicato en Canarias debe actuar y coadyuvar con el resto de poderes del Estado en la detención y actuación en todos los ámbitos, además del laboral, de forma y manera que es un compromiso ineludible de CCOO Canarias de apostar por todas las medidas lleven a su erradicación de facto. Así mismo debemos apostar por la erradicación de toda manifestación de explotación sexual de la mujer, maximizando el espectro de protección de la misma tanto en el ámbito jurídico, como en el material de derechos y económico.

75. **6. Tejer alianzas con otros actores sociales.**

76. Es de vital importancia en el marco y competencias de actuación de CCOO Canarias. Es más se antoja inclusive necesario a la vista del malestar social y la irrupción de idearios neofascistas que se están difundiendo a través de redes sociales de manera descontrolada. El movimiento obrero debe fortalecerse tejiendo alianzas en Canarias con

facciones de la sociedad civil que reivindican misivas congruentes con el ideario político y social del sindicato. Es precisamente nuestra incorporación a diferentes movimientos sociales, lo que nos visibiliza más y mejor como sindicato socio político a la vez, que se configura un reforzamiento de nuestra presencia en aquellos conflictos sociales ligados a materias claves como los servicios sociales, protección de la dependencia, sanidad, educación, acceso a la vivienda etc. CCOO Canarias no puede obviar el movimiento social acuciante en las islas, a través de diferentes plataformas que reivindican el acceso a la vivienda, la conciencia de la huella ecológica del sector turístico, los salarios bajos asumiendo pérdida de poder adquisitivo entre otras cuestiones. Las alianzas que consigamos tejer, servirán de refuerzo de la posición política del sindicato maximizando la potencialidad del mismo como agente social permitiendo una democratización institucional más y mejor avanzada a favor de los intereses que reivindicamos.

77. **3. RECURSOS PARA POTENCIAR LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO.**

78. **Introducción.**

79. El sindicato en sí mismo, también es sujeto pasivo de los procesos de transformación contextuales –especialmente el digital-. Es por ello que se exige con nosotros mismos un proceso de transformación organizativa interna que permite cumplir más y mejor con nuestra misiva tanto en el marco de la concertación social como el de la acción sindical. En definitiva este cambio necesario organizativo debe subsumirse e implica movilizar toda nuestra inteligencia colectiva. Inteligencia que a la postre, se debe poner al servicio del fortalecimiento de nuestra misión de espacio de autoorganización, máxime cuando la realidad productiva nos lleva cada vez más a un contexto de relaciones laborales más atomizado y fragmentado que dificulta sobremanera la acción sindical y la coordinación de la misma en los centros de trabajo.

80. **a. La Formación Sindical.-**

81. **En CCOO Canarias entendemos** la formación sindical como

una actividad transversal que requiere de un compromiso firme de todas las organizaciones que integran la estructura sindical. Por tanto, es un instrumento al servicio de la organización que basa su metodología en el flujo de ideas desde una perspectiva crítica e ideología de clase.

82. **Formar en habilidades es necesario, hacerlo en valores es imprescindible.**

83. *“Consideramos la formación un derecho para nuestra afiliación y para las personas que concurren en las candidaturas de CCOO Canarias, al tiempo que ha de ser un derecho y un deber de todas las personas que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato.”.*

84. En definitiva, mediante la actuación de la Secretaría de Formación Sindical de CCOO Canarias, se pretende dotar de herramientas necesarias para ella acción sindical, el desarrollo de cuadros sindicales, el refuerzo de la estructura interna del sindicato, y además, servir como potenciador y pilar sobre el que se sustenta una óptima negociación colectiva. Se trata de fortalecer a las estructuras sindicales, a través del adecuado conocimiento de la norma y de la práctica de la acción sindical. El proceso de planificación de la Secretaría de Formación Sindical de CCOO Canarias se desarrolla; desde una planificación con múltiples acciones, que van desde la creación de contenidos, y actualización de los mismos, -adaptados a las nuevas realidades legislativas-, y a los diferentes sectores productivos. Herramientas tales como, la impartición de los contenidos, tanto a nivel de RLPT básica así como en los espacios de coordinación, concertación social y participación institucional.

85. Se pretende pues, continuar con la línea de trabajo que se ha consolidado en este último mandato adecuándose por parte de la Secretaría de Formación Sindical los objetivos y prioridades formativas de cada año teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades de la organización sindical y de sus activos.

86. Se debe tener en cuenta en este próximo mandato, que los planes de formación sindical de CCOO Canarias son ambiciosos y

requieren de un compromiso de la organización, no sólo en cuanto a la disponibilidad de recursos de la estructura sindical sino también potenciando el compromiso de activo sindical.

87. **b. Cultura del trabajo.-**

88. Las realidades del mundo del trabajo han cambiado, como ha cambiado la percepción que la sociedad tiene del trabajo. Hemos vivido momentos muy duros con la crisis, los gobiernos del austericidio, y los medios de comunicación devaluando el papel de los sindicatos. Con ello, se ha resentido el valor del trabajo, y su importancia como elemento esencial de la democracia, como factor de creación de riqueza, de articulador social, de socialización.

89. La centralidad del trabajo no está en el debate social. Para intentar situarlo en el centro de la sociedad, debemos hacer una lectura adecuada de los cambios que se están produciendo en el seno de la clase trabajadora y en mundo laboral, pues solo conociendo la realidad podremos transformarla.

90. Ciertamente, la clase obrera está desvertebrada, incluso podríamos decir que es un conjunto de piezas diversas con culturas vitales muy diferentes, por lo que es urgente trabajar para encontrar lugares comunes.

91. Cuando se pregunta a los ciudadanos sobre el mundo del trabajo, se observa que las personas tienen una concepción diferente y nada homogénea del trabajo, dependiendo de dónde y cómo sea su trabajo y sus condiciones, la respuesta es distinta. No solo se realiza y se piensa distinto sino que esa experiencia vital también se transmite de forma diferente.

92. El neoliberalismo ofrece una visión implícita del trabajo de absoluta individualización, lo ignora como proceso social y lo reduce a una conducta específica de mercado. En este contexto, los derechos colectivos, la creación de empleo, el trabajo decente, parecen algo obsoleto.

93. c. Patrimonio documental.-

94. CCOO Canarias es partícipe de la idea de que los sistemas de archivos recientes e históricos se sustancian como el resultado concreto de de la fuerte y cambiante evolución histórica de las funciones del sindicato. Es por ello que dicho patrimonio documental y su acceso en especial, representa un valor para toda la organización del trabajo realizado y como fuente de consulta para mejorar nuestra actuación sindical. Ciertamente es que con el desarrollo de las tecnologías de la información así como el cambiante régimen jurídico del acceso a los datos e información, trae como consecuencia que la gestión del conocimiento a través de los centros de documentación, archivos y bibliotecas deba subsumirse de un sistema de gestión integral de la documentación. Dicho sistema no debe solo permitir el acceso universal dentro de nuestra organización sino que a la postre deber ser riguroso y respetuoso con la normativa de protección de datos. En definitiva debemos seguir haciendo un esfuerzo en el proceso de gestión documental así como de su selección, encaminado a la mejora del acceso a la información dado que dicho acceso representa un instrumento de estrategia de mejora sindical. En definitiva el patrimonio documental de CCOO Canarias se inscribe dentro del patrimonio confederal y representa de facto el contenido del trabajo realizado así como la fuente bibliográfica de nuestros avances y transformaciones congruentes con el devenir cambiante del mundo del trabajo en el que desarrollamos nuestra actividad.

95. d. Memoria Histórica.-

96. No se puede concebir la cultura intrínseca de CCOO Canarias sin tener en cuenta como elemento nuclear nuestra memoria colectiva. Ésta representa en cierta manera el proceso histórico de formación y creación de nuestra propia cultura organizativa. Cultura que defiende la centralidad del valor del trabajo como hemos anteriormente definido en esta ponencia. La memoria histórica también se concibe como un reconocimiento implícito a las compañeras y compañeros, que han pasado por el sindicato y han dejado su halo de impronta en la medida que dejaron todo por y para el desarrollo del proceso de transformación del sindicato. Es imprescindible

entender la memoria histórica como la explicación de lo que somos hoy en día puesta de manifiesto en el movimiento histórico y suma de actuaciones que conformaron el pasado de nuestra organización. Además CCOO Canarias es consciente y se hace responsable no solo de investigar el legado de nuestros antecesores sino de participar en un proceso de difusión y a la vez de que coadyuva a preservar dicho legado. Legado que representa la lucha de nuestros antecesores en la mejora de las condiciones sociales y laborales de la ciudadanía que representamos.

97. Comisiones Obreras, fue un actor protagonista en la instauración de un modelo democrático en la transición española, es por ello que, CCOO Canarias debe ser garante del cumplimiento de la Ley de Memoria Democrática y luchar activamente por el reconocimiento, reparación y dignificación de las personas que fueron luchadoras de la defensa de libertad y de la democracia que fueron perseguidas, torturadas y asesinadas.

98. e. **Comunicación Sindical.**- Un modelo de comunicación sindical para ganar el relato.

99. Hay toda una cultura comunicativa en la que tienen especial relevancia las personas jóvenes. La agenda institucional sirve a unas esferas políticas tradicionales pero necesitamos reforzar y apostar por los nuevos canales y oportunidades que ofrece la realidad digital. Todo ello, si queremos atraer a la juventud a las ideas y valores transversales del sindicato. Tenemos que entender y conectar con su lenguaje, en el sentido tan metafórico como literal.

100. El objetivo debe ser encontrar el equilibrio entre la comunicación institucional y la construcción del relato, que nos permita captar, fidelizar y recuperar afiliación.

101. Comprender las necesidades de nuestra afiliación como las de personas usuarias en redes sociales, nos permite afianzar vínculos, trabajar la fidelidad y convertir potenciales aliados/as en personas afiliadas que compartan los valores y objetivos colectivos del sindicato.

102. Contra la desinformación construimos democracia

103. Esta nueva realidad comunicativa genera multiversos sociales donde el bulo y la desinformación parecen generar realidades que son simples espejismos contruidos de forma interesada. Saber combatir desde la información, el dato, la imparcialidad y la pluralidad, es imperativo para evitar el cómo se falsea la realidad, de la historia misma e incluso la ciencia.

104. En un mundo tan democrático, hay cabida para terraplanistas, falangistas y ultras, los cuales no dudan en utilizar cada rincón disponible para plantar sus mensajes de odio y discriminación amparados por el derecho a la libertad de expresión. Así que es esencial, mantener una estrategia comunicativa capaz de abrirse camino en estos delgados filos. Es, quizás, una de las tareas más apremiantes y complicadas: servir de constructo para la democracia y la libertad mientras protegemos a los más vulnerables del odio de los sectores más conservadores y radicales; todo eso sin convertirnos en un objeto inquisidor, ni ser abanderados de la censura y la crispación.

105. El sindicato debe servir también como aval y apoyo de medios progresistas y veraces. “Educar” a las personas usuarias sobre fuentes legítimas de información sin caer en el sesgo informativo.

106. Modelo de producción propia de contenidos e imagen unificada

107. La coordinación entre el equipo de comunicación, el análisis de comportamiento y la acción sindical es vital. Solo así, conseguiremos diseñar estrategias eficaces que pongan en valor el trabajo de la organización, visibilicen correctamente nuestros logros y metas y construyan un potente imaginario que sirva de detonante para el cambio social.

108. Este modelo de producción de contenidos, abre puentes y canales directos capaces de sortear las barreras geológicas propias del archipiélago. Trabajar de forma colaborativa e interconectada entre islas y federaciones, permite construir una imagen más sólida y unificada del

sindicato en las islas. Y permite aprovechar aquellas fuerzas afiliativas más potentes para imbuir y reactivar a las más débiles.

109. Por último, la secretaría de comunicación debe tener capacidad para dar soporte a las organizaciones que lo necesiten y así poder mejorar la multicoordinación de todas nuestras estructuras organizativas, en tal sentido se antoja cuasi necesario para conseguir que el diseño de estrategias y la elaboración de contenidos se nutra de más información y a la vez resulte más completa, eficaz y ágil. Volvemos a repetir e incidir en la idea ... **“Lo que no se comunica, no se ha hecho”**, debiendo mantener en CCOO Canarias, **“Una red comunicativa fuerte, la base para la acción sindical de calidad”**. Para la consecución de estos objetivos no solo debemos de dotarnos con herramientas tecnológicas comunicativas punteras, sino que a la vez seguir apostando por la formación y profesionalización de nuestros activos sindicales de la secretaría de comunicación. Debemos visibilizar permanentemente en los medios y comunicados, la capacidad de CCOO Canarias en su cualidad de sindicato más representativo, de manera global en toda Canarias influyendo en todos los sectores de la sociedad.

110. **LOS RECURSOS DEL SINDICATO**

111. **1. Las finanzas.-**

112. CCOO Canarias está modernizando la gestión y control de las finanzas de manera paralela al departamento confederal. Dicho proceso de modernización se concreta en una simplificación notable de los procesos contables así como, un adecuado tratamiento de la documentación y datos económicos del sindicato que permite una gestión fiscal. Se parte de una potente herramienta moderna, que permite prácticamente a tiempo real conocer de primera mano la situación económica financiera del sindicato. Esta información, nos permite disminuir los riesgos económicos, asegurar la viabilidad financiera del sindicato así como la toma de decisiones anticipada en aras a situar nuestra organización en un estándar confederal reputacional en cumplimiento normativo financiero fiscal. Se ha procedido a la

actualización y difusión a través del Consejo Sindical Canario del manual de procedimientos así como al cumplimiento estricto de las normas de gastos comunes que tenemos aprobadas en nuestro territorio siguiendo los esquemas clásicos confederales. Así mismo participamos en igualdad de condiciones con otros territorios de los instrumentos de solidaridad interna y redistribución de recursos,-fondos fdoc, fcop-.

113. En definitiva, desde la secretaría de organización y finanzas de CCOO Canarias, se pretende proyectar el trabajo futuro orientado básicamente a garantizar la estructura básica del sindicato, dando estabilidad y viabilidad financiera al mismo, de forma y manera que se garantice la cobertura de las direcciones territoriales federales en los elementos comunes así como la financiación de los proyectos de inversión futuros. En CCOO Canarias se ha ido remontando la senda de fondos propios **negativos desde el ejercicio 2017**, manteniendo en la actualidad un fondo de reversión positivo, un patrimonio contable saneado, la inexistencia de deudas externas impagadas así como, una suerte de cuentas anuales auditadas correctamente sin salvedades relevantes y con informes positivos de auditoría. Se continuará en el plan financiero actual de CCOO Canarias, fortaleciendo nuestros fondos propios y por consiguiente garantizando nuestra autonomía financiera para poder cumplir no solo con los proveedores y acreedores externos, sino que también en la proyección de los elementos y servicios comunes así como la garantía de pagos de salarios y actualización de los mismos.

65. **2. Los Gabinetes Técnicos.**

66. **1-SSJJ.-**

67. Los servicios jurídicos de CCOO-Canarias apuestan por el nuevo modelo de configuración imbuidos en una gestión más solidaria y participativa a través de las comisiones confederales y territoriales de SSJJ. Se configuran en el nuevo paradigma de la atención integral a las personas de suerte que se conforman los SSJJ de forma flexible y colaborativa entre el espacio federativo –atención sindical-,y el asesoramiento jurídico procesal. Es por ello que nos situamos en el término de asesoramiento técnico-sindical de

forma y manera que los SSJJ participen con las estructuras federales de manera conjunta en la atención integral del afiliado, moviéndonos hasta un ideario potencial de un asesoramiento sindical que vaya más allá del técnico jurídico. Además debemos seguir trabajando en arbitrar un procedimiento para compartir la información de los expedientes, entre los servicios jurídicos y las oficinas electorales, con las Federaciones de rama y Uniones Insulares.

68. En definitiva pretendemos situar al afiliado y a las personas en el centro, por eso es de vital importancia el funcionamiento y coordinación del asesoramiento sindical a través de la herramienta servisin con el técnico jurídico a través de las abogadas y abogados en el servijur. El asesoramiento técnico-sindical, conjuga no solo las capacidades de las federaciones para dotar recursos económicos competentes y formados, sino también los procesos de comunicación y coordinación ágil con los técnicos y personal jurista de los SSJJ. Es por ello que juega un papel vital la recogida y análisis de datos así como la conformación y materialización de los escritos de trámite sindical en las federaciones y la puesta a disposición de lo tramitado en dichos expedientes al abogado/a responsable en los SSJJ para el caso de que sea necesario judicializar el expediente concreto. En CCOO Canarias a través de los SSJJ, se garantizan los derechos que tienen los afiliados en los Estatutos tanto del CCOO Canarias como confederales.
69. Es por ello que, se asegura el asesoramiento sindical gratuito así como el técnico jurídico según el ámbito de encuadramiento afiliativo con el sistema solidario de bonificaciones de honorarios aprobado. Se sigue trabajando en la senda de dotar a nuestros SSJJ, un mayor halo de protección y ámbito competencial, en el sentido de que se aprovechan las sinergias positivas de los economistas del gabinete técnico de CCOO Canarias para la elaboración y defensa de las demandas con contenido económico – a través de la elaboración de dictámenes periciales-, en especial despidos y ertes, así como despidos objetivos por causas económicas. Por último se ha reforzado personal jurista en las jurisdicciones laboral y contencioso administrativo a la vez que se pretende reforzar plantilla en la ubiquidad de las islas que necesitan según estadísticas de cargas de trabajo analizadas por la secretaría de organización y finanzas.

70. **2-Salud Laboral.-**

71. CCOO Canarias participa en el ideario confederal en cuanto al compromiso para la defensa de la seguridad y salud en el trabajo. Es un hecho cierto que se produce menor siniestrabilidad laboral y en definitiva mejores condiciones de seguridad y salud, en los centros de trabajo donde existe presencia o representación sindical. Las enfermedades profesionales estadísticamente multiplican por seis el número de accidentes de trabajo pero en el marco de la configuración de los puestos de trabajo siguen siendo invisibles. Es por ello que debemos seguir trabajando por incorporar mecanismos de control sindical así como participar en una suerte de denuncias de carácter sistemático encaminada a restar la infra-declaración de las preexistentes enfermedades profesionales. Debemos coordinar la acción de los gabinetes de salud laboral con los SSJJ encaminados al resarcimiento de los daños producidos cuando la acción preventiva –que es fundamental y vital-, ha fallado. El proceso de cuantificación e indemnizatorio del daño producido es también una eficaz herramienta preventiva. En
72. CCOO Canarias se proyecta el trabajo futuro ampliando los gabinetes en la medida que la financiación y los proyectos de financiación pública lo permitan, elaborando nuestros propios materiales así como en coordinación con las inspecciones de trabajo provinciales y los organismos administrativos responsables en nuestro territorio –ICASEL-. En definitiva consideramos en CCOO Canarias que en la consecución de nuestro objetivo de trabajo decente, el proceso de detección precoz y prevención de los riesgos laborales son un elemento ineludible e imprescindible que debemos perseguir y trabajar en su consecución. En Canarias es histórica las condiciones de precariedad laboral subsumidas en un tejido empresarial de baja cualificación –servicios-, que conduce indefectiblemente unido a la alta rotación a unos niveles de siniestrabilidad laboral altos- Es por ello que debemos seguir trabajando en la estrategia de actuaciones de asesoramiento técnico-sindical en salud laboral. Para ello debemos abordar y tener en cuenta los nuevos modelos de puestos de trabajo en especial la influencia de la renovación digital que conlleva nuevos ecosistemas organizativos y de conformación de puestos de trabajo atomizados – teletrabajo, economía de plataforma-. Es por ello que ante los retos de la alta siniestrabilidad de nuestro

territorio y las nuevas formas de trabajo, debemos actualizar y reforzar nuestras potencialidades clásicas de gestión de la salud laboral a través de un proceso de renovación continua y autoevaluación de la actuación concreta de nuestros gabinetes.

73. No podemos tampoco obviar que la estrategia de protección de la salud laboral debe incluir no solo la perspectiva de géneros sino también prestar especial atención a los riesgos psicosociales y enfermedades laborales que yacen de las nuevas formas del trabajo digital. Proponemos elaborar e iniciar proyectos de trabajo con el objeto de conseguir el reconocimiento de nuevas patologías como enfermedades profesionales, asumiendo el análisis descriptivo y diferencial de los diferentes sectores de actividad. Debemos reivindicar el necesario papel fundamental de los delegados y delegados de prevención con competencias en materia de salud laboral, de forma y manera que desde la Secretaría de Salud laboral se mejore a través del asesoramiento y programas formativos la potencialidad de los activos sindicales a través de la formación preventiva de calidad. La estrategia de CCOO Canarias debe centrar su actuación en el análisis de los puestos de trabajo derivados de la transformación digital, abordando las evaluaciones de riesgos que incluyan métodos fiables de planificación preventiva. Seguimos apostando por la constitución de servicios de prevención propios frente a los ajenos, mucho más próximos a la realidad concreta del puesto de trabajo. Debemos también trabajar por la mejora de la colaboración y coordinación de nuestros gabinetes con el ICASEL e Inspección de Trabajo, subsumidos éstos como órganos administrativos con competencias propias en el marco preventivo. También apostamos por la reivindicación histórica de fortalecer los medios humanos de los gabinetes de salud laboral con efectivos especializados en gestión medio ambiental.

74. **3-Igualdad.-**

75. Para CCOO Canarias siguiendo el ideario confederal, la igualdad en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres es una prioridad ineludible. CCOO Canarias es un sindicato de clase sociopolítico y feminista y consecuencia de ello es que promulga y promueve la igualdad efectiva. Se proyecta el trabajo futuro de la secretaría de igualdad en un ámbito de

combate poliédrico donde se establecen estrategias para conseguir la eliminación de las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres por razón de sexo. No solo en el ámbito estrictamente laboral a través de la instauración de planes de igualdad o introducir la perspectiva de género en los convenios colectivos, sino que se pretende ir más allá. Se trata de fondo en detectar todas las formas directas e indirectas de discriminación laboral y social para visibilizarlas y combatirlas de manera efectiva.

76. Somos conscientes de que, a pesar de los avances en igualdad social y jurídica en España y en Canarias, no debemos caer en la autocomplacencia. Es necesario seguir trabajando, ya que aún persisten numerosas brechas por superar, especialmente en lo que respecta a formas de discriminación indirecta, subrepticia e indivisible que debemos erradicar.

77. En el ámbito de nuestra CCAA, persisten los problemas endémicos de menor inserción de la mujer en el mercado laboral, mayor desempleo, sueldos pegajosos, techos de cristal, salarios medios inferiores, parcialidad no deseada etc. Ciertamente contamos con la herramienta de primer orden que son los planes de igualdad para visibilizar objetiva y estadísticamente los verdaderos problemas de discriminación, pero no es menor cierto que hay que ejecutar lo que se firma y pacta en las empresas con planes de igualdad así como ampliar el espectro de protección e instauración de dichos planes. Es por ello que el proyecto futuro de la secretaría de igualdad pasa por adoptar un papel más proactivo si cabe, identificando espacios no cubiertos para planificar de manera coordinada con las federaciones de rama e intensificar el trabajo en este terreno. Tampoco debemos dejar desatendidas las líneas de actuación que debe el sindicato desplegar a través de nuestra intervención sociopolítica en el ámbito de la reducción de las brechas de género. En el ámbito de la negociación colectiva, no se trata tan solo de incorporar en el texto del convenio las misivas de brecha de género con eficacia jurídica. Se trata de ampliar la perspectiva afianzando las políticas de igualdad en la ejecución y materialización del convenio así como incorporando de manera efectiva la perspectiva de género tanto en la prevención de riesgos laborales como así en la mejora y perfección de los planes de igualdad conveniados. Debemos trabajar intensamente en la negociación y activación de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género, garantizando también la debida protección

del colectivo LGTBI. En definitiva en nuestro archipiélago, el sindicato tiene que proyectar el trabajo en la consecución de que las mujeres tengan igualdad de acceso y oportunidades, tanto a la educación, al trabajo en igualdad de condiciones, a la participación política, al desarrollo personal económico y social asumiendo posiciones de liderazgo social. Nuestro gabinete técnico para la igualdad de oportunidades y de trato, debe coadyuvar a la consecución de todos estos objetivos contribuyendo de manera eficaz y efectiva a la eliminación de toda forma de discriminación incluyendo la violencia de género. No podemos perder la obligada perspectiva del objetivo 5 de la agenda 2030, en cuanto al logro de la igualdad entre géneros, empoderando a todas las mujeres y niñas. Además debemos reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios público, participando en la conformación de políticas de protección social al colectivo de amas de casa y en un esfuerzo de promover la corresponsabilidad en el hogar y la familia. En el ámbito de la formación, CCOO Canarias a través de su gabinete de igualdad, debe mejorar las competencias de la mujer en el uso de tecnologías de información y comunicaciones como medio de empoderar a las mujeres. Del mismo modo hacer hincapié en los procesos formativos del activo sindical tanto en la formación y redacción de planes de igualdad como en la translación al texto de los convenios colectivos de la perspectiva de género. El Real Decreto-Ley 6/2019 nos ha dotado de un marco jurídico inestimable para conformar toda la paleta de actuaciones necesarias en la defensa del colectivo de la mujer.

78. 4-El Gabinete Técnico y Económico.

79. CCOO Canarias lleva desde el 2017 apostando por la ampliación y mejora de nuestro gabinete técnico, como la herramienta más eficaz que tenemos para cualificar nuestra acción sindical. El trabajo del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a través de sus profesionales –Abogados/as, Economistas y Sociólogos-, se proyecta tanto al interno –coadyuvando con las federaciones y estructuras-, como al externo en nuestro papel sociopolítico de concertación social y participación institucional. Nuestro gabinete técnico ayuda y participa a elaborar el análisis e interpretación de los datos y fenómenos económicos y sociales que caracterizan la realidad social de Canarias.

80. Contribuyen e enriquecer nuestro discurso y dotar se seguridad y rigurosidad la propuesta del sindicato. Además, nos otorgan y refuerzan, frente a terceros e instituciones, nuestra legitimidad y credibilidad como actor político en la participación social e institucional. En definitiva con la ayuda del gabinete técnico hemos conseguido en los últimos años ir incrementando nuestra autoridad como líderes de opinión social y económica cualificada en el discurso y propuestas que conformamos, publicamos, comunicamos y ejecutamos en los órganos de participación institucional y mesas de concertación social. El refuerzo de las capacidades técnicas de nuestra organización se ha visto mejorada sustancialmente por la existencia de nuestro gabinete técnico puesto a disposición a favor de toda la estructura sindical de CCOO Canarias, y financiado a través de las partidas de la Ley 10/2014 de participación institucional del gobierno de Canarias.
81. Hemos conseguido a través del rigor técnico de los informes, análisis y dictámenes del gabinete técnico, no solo ganar proyección sino que a la postre incidencia efectiva en políticas de Canarias y autoridad de opinión. Es por ello que proponemos para el futuro garantizar un gabinete con personas que dominen todas las materias necesarias, en especial la propias de medio ambiente y sostenibilidad que forman parte del reto futuro de transición ecológica. En definitiva nuestro gabinete técnico seguirá realizando unas funciones multinivel, en el sentido de que no solo trabaja en dimensión externa sino que forma parte del andamiaje interno en la participación de planificación de estrategias de negociación colectiva con las federaciones así como en la participación en conjunción con los SSJJ de la defensa jurisdiccional de los despidos colectivos y negociación de ertes, a través de la emisión y defensa de dictámenes económicos a nivel de empresa y sectoriales.
82. 5-Formación.-
83. La consideración de la formación profesional permanente sin perjuicio de los cambios de paradigmas que nos han ido sucediendo en el tiempo es para CCOO Canarias una pieza fundamental de la centralidad del mundo del trabajo en la manifestación del desarrollo personal y profesional de la persona. Es por ello que pretendemos aumentar la incidencia del aspecto

formativo en la negociación de los convenios colectivos, de tal suerte que llevamos años concurriendo a proyectos a través de la Secretaría de formación, con objetivos en el marco de la instauración de planes de formación intraempresa así como en el marco de la cualificación y acreditación profesional. Somos conscientes que el derecho a la formación y promoción profesional se instrumentaliza básicamente a través de la mayor o menor incidencia y redacción propositiva en el texto del convenio colectivo, es por ello que en éstos se debe regular de manera lo más exhaustivamente posible no solo los planes de formación, sino que a la vez los instrumentos de cualificación profesional y sistemas de escalada o ascenso profesional en la empresa.

84. CCOO Canarias pretende seguir trabajando en el diseño y ayuda a conformar planes de formación profesional y actualización de competencias profesionales en el ámbito de la empresa como mecanismo necesario de desarrollo personal y de cualificación personal y profesional que conlleve incrementos de nivel retributivo y a la postre de rentabilidad económico-social del puesto de trabajo. Hemos conformado el proyecto de creación e implantación del servicio de asesoramiento y apoyo en material de formación en la empresa, todo ello a los efectos de garantizar el derecho a la formación y a la orientación profesional de los/as trabajadores/as en cumplimiento y colaborando con la estrategia canaria de FP dual.
85. f. **Instrumentos de Intervención Sindical.**
86. 1. Participación Institucional: Diálogo y Concertación Social.-
87. En CCOO Canarias apostamos como sindicato sociopolítico, a mejorar las condiciones sociales, laborales y económicas de la ciudadanía de nuestro archipiélago. En el momento actual la concertación social se convierte en estratégica habida cuenta de que tiene el reto futuro de remontar el proceso interesado de facciones reaccionarias de la ultra derecha de incardinar en el marco del malestar social, la idea de deslegitimar la institución del sindicato como sujeto político de relevancia constitucional y agente social cualificado. La respuesta que debe dar CCOO Canarias en este ámbito de concertación social debe ser rápida, flexible, valiente y decidida a la vez que impregnada en

una paleta de propuestas concretas una vez analizado y diagnosticado el entorno y realidad social sobre la cual quiere intervenir.

88. Es crucial para CCOO Canarias la defensa de nuestra participación institucional y concertación social investido como un derecho fundamental de carácter colectivo que nos es dotado a través de nuestra representatividad medida en términos de audiencia sindical electoral. Se propone reforzar nuestra propuesta de participación institucional y concertación social, amparado en los medios económicos que nos dota la ley 10/2014 de participación institucional de Canarias, la cual nos permite contar con un gabinete técnico jurídico de calidad que sirve de acicate e instrumento coadyuvante a la hora de analizar estadísticamente el contexto y evacuar a la postre medidas concretas serias de carácter técnico y con garantías de certeza y rigor de veracidad. Es por ello que la información que nos dota el gabinete técnico refuerza sin duda la intervención del sindicato en los diferentes ámbitos institucionalizados tanto a nivel autonómico como de cabildos insulares y corporaciones locales.
89. En CCOO Canarias a través de la participación institucional y concertación social, mediante las herramientas y gabinetes de los que nos hemos dotado, pretendemos y estamos comprometidos con el objetivo de “intervenir notoria y ejecutivamente”, en los espacios políticos y de modelo de organización social de Canarias. Aspiramos a influir de manera determinante fomentando y propiciando el verdadero cambio de modelo social más congruente con nuestro ideario social y político. Deseamos conseguir un modelo social y económico más igualitario, equitativo, inclusivo, que consigan proteger a las facciones sociales más débiles y desprotegidas mediante un contrato social adecuado. Contrato social que parte de la igualdad de condiciones de todos los ciudadanos y sobre todo basado en la centralidad del trabajo como elemento de desarrollo personal, social y económico. Para ello es de vital importancia “repartir más y mejor” la riqueza generada del modelo económico y tejido productivo canario. Es por ello que en el camino de reconstruir esta ciudadanía en el ámbito de las mayorías sociales europeas, es necesario influir en el diseño de políticas sociales y económicas de reparto equitativo de manera efectiva y con contundencia y rigor.

- 90.
91. CCOO Canarias es sujeto político constitucionalmente reforzado como sindicato LOLS mayoritario legitimado a influir en los espacios de participación institucional y concertación social. A través del diálogo social tanto bipartito como tripartito se debe conseguir afirmar políticas de fortalecimiento y extensión de derechos sociales y económicos, favoreciendo políticas fiscales recaudativas progresivas que garanticen la financiación necesaria de unos buenos servicios públicos de calidad. Se debe hacer hincapié, no solo en los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, sino que a la postre debemos maximizar los derechos de las clases precarizadas y conformar un estado igualitario y de bienestar en nuestro territorio basado en el reparto indirecto de riqueza a través de la prestación de los servicios públicos asistenciales, -educación, sanidad, servicios sociales-.
92. El ataque del estado del bienestar de corrientes ideológicas actuales, debe ser combatido desde los espacios de participación y concertación social además fortaleciendo nuestro discurso con políticas de comunicación efectiva de nuestro ideario político. Canarias no es ajena al proceso global de acumulación de capitales en manos de unos pocos, prueba de ello es el inequitativo reparto de riquezas vía salarios que llevamos sufriendo en los últimos años –en especial en sector servicios, turismo y hostelería-. Debemos erradicar esta suerte de políticas neoliberales de reparto de beneficios empresariales a través de una participación y concertación social vinculante mejorando el reparto más equitativo de la riqueza generada en Canarias que va “increciendo” según evolución histórica de nuestro producto interior bruto.
93. Son más de 120 órganos de participación institucional en los cuales tenemos participación institucional CCOO-Canarias, y es a través de ellos, donde debemos proyectar nuestra participación en la vida política del Gobierno de Canarias.
94. Desde CCOO Canarias llevamos trasladando nuestras ideas y objetivos políticos a la acción de gobierno a través de los órganos institucionales con la inestimable participación de nuestro gabinete técnico económico. Estamos

pues incidiendo de manera activa en la conformación política de transformación de la planificación material social y económica protagonizada por los poderes públicos y agentes políticos en nuestra CCAA. Debemos no solo formar conforme a derecho en instituciones como el consejo económico y social, consejo de relaciones laborales, consejo general de empleo, consejo asesor del presidente, sino de manera efectiva real y vinculante intervenir en los procesos de diálogo social para conseguir cambiar cosas a favor de la inclusión económica y social de la ciudadanía canaria.

95. Tenemos la obligación y el reto, de influir en las políticas de ejecución de las ingentes cantidades de recursos públicos que Canarias es acreedora y en especial los fondos europeos destinados a regiones ultraperiféricas como nuestro archipiélago. Dichos fondos públicos defendemos que deben ser orientados al desarrollo económico y social de nuestra población a través del enfoque del desarrollo y diversificación de nuestro modelo productivo. Se trata de fomentar la creación de nuevo tejido empresarial y modelo productivo que sea congruente con las transformaciones futuras digitales y medioambientales, aprovechando las condiciones climáticas y recursos naturales que permiten la utilización de energías renovables –eólica, hidráulica, solar-.
96. La posición privilegiada que nos otorga ser el sindicato con mayor audiencia electoral y asentamiento sindical, como sujeto constitucional político, debe ser aprovechada en el papel central que debemos jugar en el marco de la participación institucional “influyendo de verdad”, en el diseño y transformación de políticas sociales y económicas igualitarias. Nuestro trabajo en Canarias se alinea con las directrices de la futura ponencia confederal, en el sentido de que partiendo de las transformaciones venideras digitales y medioambientales y teniendo en cuenta el reto demográfico, debemos coadyuvar en la consecución política de una sociedad económicamente desarrollada, igualitaria y cohesionada. En definitiva que nadie se quede atrás en la conformación de las políticas e itinerarios económicos, sociales y de prestación de servicios públicos de calidad con carácter universal.
97. El incremento del gasto público y máxime en territorios ultraperiféricos, significan una oportunidad de incremento de demanda agregada como acicate y motor económico multiplicador de generación de

riqueza social y económica en nuestro territorio, es en este elemento nuclear donde juega vital importancia la participación institucional en diseño de políticas públicas cuyo espacio natural es el de la participación institucional y concertación social. En definitiva, proyectamos a través de la secretaría de participación institucional y secretaría general de cara al próximo mandato, alinear la estrategia de CCOO Canarias con la acción reivindicativa concreta conforme a las líneas estratégicas marcadas anteriormente.

98. Desde CCOO Canarias, debemos **defender, mejorar y potenciar a los sectores públicos**, que tan importantes se manifestaron durante la pandemia del Covid19, y que desde múltiples sectores, determinados actores sociales y políticos, se empeñan -de nuevo-, en desprestigiar e infravalorar, desde un marco común como es el del Área Pública de CCOO Canarias y el resto de estructuras del sindicato.
99. Debemos combatir de manera frontal las nuevas narrativas que nos quieren llevar otra vez a la revolución neoliberal depredadora de clase trabajadora, cuyas consecuencias ya hemos sufrido en especial con el acaecimiento en 2007 de la crisis financiera. En tal sentido seguir apostando con políticas expansivas de gastos fiscales públicos que a la postre han sido testeada mediante la inclusión de fondos europeos en la reciente pandemia covid -19 y que han traído consecuencias beneficiosas para toda la ciudadanía –con herramientas tales como los ertes, fondos de resiliencia, pertes, next generation..etc-.
100. **2. Negociación Colectiva.-**
101. En el análisis objetivo y estadístico de la generación de riqueza en nuestra CCAA, en el primer trimestre de 2024 se ha generado un PIB a precios **de mercado en nuestro territorio de más de 13.763 millones de euros**, partiendo de la base de que el PIB cerrado en 2023 anual creció en un 3,9% con respecto al ejercicio anterior. Resulta claro y notorio cuando comparamos con el incremento medio de rentas en los convenios colectivos, que NO se corresponde este nivel de riqueza generado en el territorio con las condiciones salariales y el nivel de desarrollo real del conjunto de la sociedad en Canarias.
102. A partir de esta realidad contrastable e indubitada, el sindicato como unidad negociadora garante de las condiciones colectivas de la clase trabajadora, no puede

dejar de constatar el injusto redistributivo preexistente en nuestro archipiélago. Es por ello que es vital en el marco de las políticas y estrategias de negociación colectiva, el combatir de manera frontal y determinante, la actual negación de la patronal en el archipiélago al proceso de actualización salarial e incluso de convenios firmados. Ya hemos comentado anteriormente que tal negación al incremento salarial, es defendida, -de manera instrumental por la patronal-, aduciendo a criterios de baja productividad y de alto absentismo. Sin tener en cuenta el modelo económico en cuanto el primero de los conceptos, y el funcionamiento actual diagnóstico del Servicio Canario de Salud, -en cuanto al segundo-. La variación salarial media acordada en negociación colectiva en Canarias en el ejercicio precedente no superó el 3,60% cuando el V acuerdo AENC, incluía una recomendación de al menos un 4% además de contener una incremento adicional de un 1% más para el caso de excesivo proceso inflacionista. La ecuación anterior nos muestra un panorama de concentración neoliberal de riqueza en manos de unos pocos, la redistribución no equitativa de la riqueza, el empobrecimiento medio del ciudadano, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios –en conjunción a la evolución inflacionista de los últimos 3 años-. En definitiva una exclusión económica y social que va creciendo inversamente proporcional a la generación de riqueza en Canarias.

103. La estrategia de CCOO Canarias no solo debe pasar por la labor sindical de negociación colectiva y hacer cumplir lo pactado, sino que debemos ir más allá en cuanto a la conformación de un andamiaje y conformación de diversas actuaciones encaminadas al incremento de los niveles salariales en la firma de nuevos convenios así como fomentar el proceso de “actualización salarial anticipada” al vencimiento de los convenios ya firmados. Para ello debemos actuar en una estrategia multinivel, que va desde la propia formación de nuestro activo sindical, la colaboración del gabinete técnico en el análisis de la realidad económica de empresa o sector donde se negocia, la participación institucional y concertación social a favor del incremento salarial. Todo esto conjugado con una estrategia de “marketing comunicativo” a través de la secretaría de comunicación de insertar en la narrativa y discurso de Canarias el problema actual del ineficiente y paupérrimo ratio de distribución de riqueza. Este hecho puede hacer palanca para que de manera colectiva se pueda

reivindicar con más fuerza el proceso de negociación colectiva en condiciones más beneficiosas para la población trabajadora que representamos y para la sociedad canaria en general. Somos conscientes de que para lograr el desarrollo económico y social de nuestra sociedad, la negociación colectiva desempeña un papel central. Todo ello debido a que influye en las condiciones laborales, que a su vez son la base de las condiciones económicas, de vida y en definitiva la antesala necesaria para la cohesión social de las ciudadanas y ciudadanos.

104. Debemos a través de la fuerza colectiva que puede desplegar el sindicato, reforzar el poder de negociación de la parte más débil para poder revertir la situación actual. Se trata de impedir la imposición de las condiciones por el poder discrecional del capital. CCOO Canarias proyecta para el próximo mandato como uno de los elementos de primer orden de prioridad, establecer todas las estrategias a su alcance como sujeto político así como unidad negociadora legitimada para desplegar los mecanismos colectivos que hagan falta y se precisen para revertir la situación actual. En el marco de la participación institucional debe hacer hincapié en el reparto no equitativo de la riqueza actual, anulando toda suerte de argumentos de la contraparte –baja productividad, absentismo, etc-, interiorizando en los poderes públicos y en los agentes políticos que no podemos ni queremos seguir en esta senda de devaluación salarial. Es por ello que seguiremos trabajando en esta línea hasta conseguir el merecido reparto que sea justo con el esfuerzo y trabajo de la ciudadanía así como compatible con la conformación de proyectos de vida económicos y sociales que nos lleven a una sociedad más y mejor cohesionada.

105. **Aprobado en el Consejo Sindical Canario de 17 de octubre de 2024**