

# 12º Congreso de CCOO Canarias

## 22 de junio de 2021

# PONENCIA CCOO CANARIAS

12º Congreso de CCOO Canarias

# ESTAMOS

Pase lo que Pase





CCOO Canarias

## 12 CONGRESO CCOO CANARIAS

### PONENCIA

#### 1. DIAGNOSTICO

- a. **Introducción.-** La crisis desatada a causa de la pandemia global del Covid-19 es indiscutible, sus efectos, perniciosos para el desarrollo social y económico también, sin embargo, surgen dudas en cuanto a la duración y cuantificación del impacto que pueda seguir desencadenando en términos de destrucción de empleo, retracción de los niveles de producción y aumento de la desigualdad social.

Todos los organismos y países afectados coinciden en ello y tratan de aportar soluciones y medidas para restablecer la normalidad a la mayor brevedad posible, así como para paliar sus efectos negativos.

Entre estas medidas cobra especial relevancia en el ámbito de la Unión Europea una política monetaria de bajos tipos de interés y programas de compra de deuda pública estatal, un marco financiero plurianual 2021-2027 dotado con mayores recursos y la activación de un programa adicional de fondos públicos ad-hoc por importe de 750.000 millones de euros denominado "Next Generation EU".

España contará con una asignación presupuestaria de 140.000 millones de euros durante los próximos 4 ejercicios, de cuya gestión y efectividad depende en gran medida el salir reforzados de esta pandemia.

Los Presupuestos Generales del Estado para 2021 ya incorporan cerca de 27.000 millones euros de cuyo reparto provisional por regiones Canarias espera recibir unos 243.

Las cuentas públicas autonómicas contemplan así un aumento del 8,55% (2020-2021) en su principal fuente de financiación, las transferencias corrientes del Estado, cantidad que se antoja insuficiente dada la mayor virulencia con que la crisis socio-económica actual ha azotado nuestra tierra, ya de por sí caracterizada por la desigualdad social, la pobreza, el desempleo y los bajos salarios.

El carácter social de las cuentas públicas autonómicas y su capacidad de efecto anti-cíclico resultan fundamentales ahora más que nunca, al igual que una mayor eficiencia en el gasto y asignación de recursos públicos.

La experiencia de una anterior crisis económica (2008-2013) nos ha dejado algunas enseñanzas de las que nuestros dirigentes políticos parecen haber tomado nota, siendo incuestionable la necesidad de aumento del gasto público que, aunque indiscutiblemente contribuirá al sostenimiento de la producción y los niveles de renta, tendrá un efecto limitado.

Tal es el caso que ante una reducción del gasto en consumo final de los hogares del 10%, el gasto de la administración pública habría de elevarse en casi un 31% para mantener inalterados los niveles de producción, cosa que por el momento no es viable.

Resulta necesario reforzar la capacidad fiscal de la administración para contribuir a una mayor provisión de bienes y servicios públicos, ello con la dificultad añadida que supone no interferir en el mercado y en la definitiva recuperación que ha de alcanzarse en términos de producción y empleo.

También la anterior crisis nos ha dejado algunas consignas y evidencias empíricas que han de alertar nuestra labor sindical como son el hecho que la recuperación de los

1 niveles de PIB no lleva aparejada un aumento de la contratación laboral en la misma  
2 proporción o, dicho de otra forma, se destruye empleo en crisis a un ritmo mayor del  
3 que se crea en fase de recuperación, contribuyendo ello a su vez a una moderación  
4 salarial o menores incrementos derivados de la negociación colectiva.

5 La crisis de 2008, supuso un elevado coste económico y social que aún no habíamos  
6 recuperado y que ha ido filtrando sus males por cada rincón de la sociedad isleña  
7 empobreciendo nuestro territorio y deteriorando la cohesión social.

8 Tampoco podemos olvidar problemas y dificultades que han sido eclipsados por la  
9 Covid-19, como la ralentización que se había iniciado en la economía a nivel global, las  
10 incertidumbres en el sector turístico azotado por la quiebra de importantes compañías  
11 aéreas, tour-operadores y una creciente competencia con otros destinos, el Brexit, la  
12 inestabilidad política a nivel estatal y las tensiones secesionistas.

13 La crisis del Covid-19 constituirá un antes y un después, en lo económico y en lo social,  
14 poniendo en evidencia un modelo agotado con importantes fallas que han quedado al  
15 descubierto. En este momento de cierre de esta ponencia, el incremento del  
16 movimiento migratorio a Canarias ha desbordado los recursos públicos previstos.  
17 Desde CCOO Canarias exigimos a la Administración Central y Autonómica mayores  
18 esfuerzos para la dignificación del acogimiento y tratamiento de las personas  
19 migrantes.

20 Ahora más que nunca se han puesto en valor los servicios y bienes públicos, la  
21 necesidad de aumentar la cohesión social y la importancia de la soberanía estatal tras  
22 comprender que la globalización ha supuesto desabastecimiento y ruptura de procesos  
23 productivos.

24 Es por tanto de común acuerdo que esta crisis va a ser diferente a aquella que tuvo  
25 como año de partida 2008 y que se prolongó durante cinco años hasta 2013, anualidad  
26 a partir de la cual tornó en positivo la evolución de nuestro valor añadido bruto.

27 A los altos niveles de pobreza y desempleo ya apuntados se suman otros activos  
28 heredados de esos años grises, como ha sido una reforma laboral aún vigente que urge  
29 derogar en todos sus términos por sus perversos efectos en el mercado laboral  
30 canario.

## 31 **b. Situación socioeconómica en Canarias.**

32 i. Marco productivo por sectores (PIB).- La distribución porcentual del PIB de  
33 Canarias por actividades refleja que las actividades del sector servicios son las  
34 de mayor peso. A grandes rasgos, el 32% del PIB canario está sustentado por  
35 comercio, transporte y hostelería<sup>1</sup>. Esta representatividad ha mostrado una  
36 tendencia creciente. En 2010, comportaba el 28,4%. Esto pone de manifiesto  
37 que nos hemos dirigido, contrariamente a lo que venimos promulgando, hacia  
38 una mayor especialización en actividades de bajo valor añadido que son las  
39 más dinámicas en cuanto variaciones positivas en épocas de crecimiento  
40 económico pero también las que antes se contraen en épocas de recesión, y  
41 no hemos reducido la dependencia del turismo, como principal motor  
42 económico.

43 La pandemia ha afectado especialmente al turismo, actividad económica que  
44 engrosa un amplio espectro del empleo directo e indirecto y en el segundo  
45 trimestre del 2020 ha alcanzado la cifra de cero.

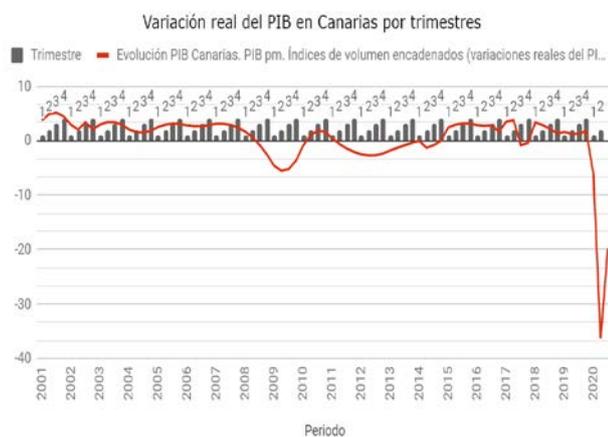
46 **El PIB en Canarias registró una caída del 5,9% en el primer trimestre de 2020**  
47 **respecto a 2019, del 36% respecto al segundo, y en el tercer trimestre se**  
48 **produjo una mejora descendiendo un 19,8% (-8,7% España). La variación**  
49

1 intertrimestral ha sido positiva, 22,4% respecto del trimestre anterior,  
2 superando la media nacional del 16,4%

3 El tercer trimestre, está marcado por el desajuste en las previsiones de  
4 recuperación con una nueva ola de contagios en España y restricciones y  
5 confinamientos desde países extranjeros emisores de turistas hacia Canarias,  
6 lo que ha supuesto entre otras medida de protección social, la ampliación de  
7 los ERTE hasta enero de 2021.

8 A fecha de cierre de este informe, ya se ha anunciado la comercialización casi  
9 inmediata de algunas vacunas con efectividad superior al 90%, lo que  
10 disminuye algún grado de incertidumbre y sobre todo, parece acercar la vuelta  
11 a la normalidad.

12 **Se están cumpliendo las previsiones menos deseables y continuamos siendo**  
13 **de las comunidades más castigadas económicamente por la pandemia, pero**  
14 **nos tenemos que quedar con el repunte importante del este trimestre frente**  
15 **al anterior, lo cual implica que la demanda interna está siendo la gran**  
16 **protagonista como agente dinamizador de la economía.**  
17



18 Respecto al pronóstico para los años venideros, la incertidumbre es muy  
19 acusada para adentrarnos en previsiones a largo plazo, en todo caso la senda  
20 de recuperación será lenta y tardaremos algún tiempo en recuperar la  
21 situación anterior a la crisis sanitaria.

22 La siguiente imagen muestra las previsiones publicadas con fecha 7 de octubre  
23 de 2020 por el **Gobierno de Canarias** a razón de distintos escenarios y, en  
24 ningún caso se recupera la situación económica antes de la pandemia en 2021:  
25

**TABLA 1. PREVISIÓN DE PIB REAL Y EL EMPLEO EN CANARIAS (Variaciones Anuales)**

	2019	2020	2021
<b>PIB real (%)</b>			
Optimista	1,8%	-20,0%	20,1%
Central	1,8%	-21,6%	17,3%
Pesimista	1,8%	-23,8%	12,6%
<b>Empleo (Var. Miles)</b>			
Optimista	8,7	-44,7	33,1
Central	8,7	-49,9	13,5
Pesimista	8,7	-57,5	-38,0

En ninguno de los escenarios se recuperan en 2021 los niveles previos a la crisis.

**GRÁFICO 1. PREVISIÓN DE PIB REAL DE CANARIAS. ESCENARIOS (Índices)**

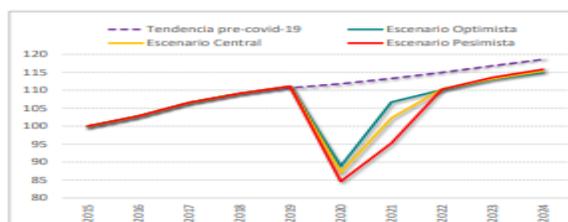


Imagen: Gobierno de Canarias

**Otras entidades presentan una única previsión**

Entidad	2020	2021	2022
Hispalink	-14,1	8,9	-
BBVA Research	-15	10	-
Airef	-15,7	9,2	-

No obstante lo anterior, no debemos perder de vista que la caída en el PIB, con carácter coyuntural no ha implicado un especial empeoramiento del bienestar general. Hemos de observar la disminución de la contaminación a nivel global, lo que implica mejoras en la calidad del aire, reducción de impactos negativos sobre el medio ambiente, las vidas que se han salvado gracias a las medidas empleadas, etc. En otras palabras, debemos analizar el momento actual desde las perspectiva de la productividad y el crecimiento económico sin perder de vista el valor de lo que no hemos perdido en términos de los bienes para los que no hay mercado (medioambiente) y vidas humanas. El crecimiento económico es clave para generar empleo, pero como hemos podido comprobar con el resultado empírico de la experiencia tras la reforma de 2012, no implica una distribución más equitativa de la riqueza, los síntomas de recuperación a partir de 2014, la precariedad laboral, el riesgo de exclusión y otras condiciones socioeconómicas de carencia material han obligado a promover un aumento del salario mínimo interprofesional y otras rentas básicas o de supervivencia que la COVID-19 se ha encargado de adelantar, aún quedan pendientes reformas de gran calado como las pensiones o la derogación de la reforma laboral.

Este último año se caracteriza probablemente por ser el de mayor caudal legislativo de la historia de la democracia, especialmente en política social en la que ha destacado notablemente a nivel de estado y comunidades, la

1 participación social e institucional de nuestra organización. Este hecho ha  
2 puesto en valor nuestra presencia en la sociedad como sindicato de clase y  
3 agente social, todo el trabajo que se ha venido realizando hasta la fecha nos  
4 invita al reto de reinventar nuestra forma de crecer, de distribuir la riqueza y  
5 ser más productivos en la consecución de los ODS, la acción sindical en las  
6 nuevas formas de trabajo, la digitalización, la economía informal etc. Las  
7 energías renovables, las nuevas tecnologías, la inversión pública en  
8 infraestructuras y vivienda, la educación y las actividades socio-sanitarias son  
9 una apuesta necesaria e inexcusable para recomponer nuestro modelo  
10 productivo y favorecer la recuperación económica y social.

11  
12 ii. **Sectores de actividad.**- Aún hoy, dentro del total de afiliación a la seguridad  
13 social, el comercio y la restauración siguen representando algo más del 35%  
14 del total de empleos en el archipiélago.

15 Los sectores que más crecen en términos relativos son el sector de la  
16 información y las comunicaciones, así como el sector inmobiliario. Esta es la  
17 tendencia de los últimos años, pero aún siguen representando un número  
18 pequeño de efectivos.

19 La construcción es la que más cambios presenta. Se posiciona como un sector  
20 que se supera tras el impacto que tuvo en la última crisis, y ahora está en auge  
21 (en términos de empleo).

22 Por lo tanto: Los niveles de empleo dan un paso atrás y se sitúan a la altura de  
23 2017. El sector predominante es el turístico, mejora su peso la educación y la  
24 sanidad, y los empleos con mejor tendencia son la información y  
25 comunicaciones y el sector inmobiliario. La construcción es, a su vez, de los  
26 que más crece y mejora su peso relativo.

27 Aunque, en líneas generales, la importancia relativa de cada sector no ha  
28 variado sustancialmente, lo que demuestra la **incapacidad de diversificación**  
29 **que tiene nuestro tejido económico**. Esta crisis bien pudiera presentarse como  
30 una oportunidad para ello.

31 El parón económico ha hecho que una parte importante de la población que  
32 quiere trabajar no pueda hacerlo. Los ERTE han contribuido a paliar los efectos  
33 derivados del parón de la actividad económica por varios motivos: la empresa  
34 no está tendiendo a los despidos masivos como vías de ajuste, la intervención  
35 del Estado ha favorecido que la relación laboral entre las partes (empresa y  
36 trabajador/a) se mantenga a pesar de esta excepcional crisis y la población  
37 trabajadora está manteniendo unos niveles de ingresos próximos a los que  
38 tenía con su salario, sin perjudicar sus derechos derivados de la cotización, en  
39 especial de cobertura del desempleo.

40 Se llegaron a registrar en Canarias casi un total de 230 mil expedientes  
41 temporales de regulación de empleo en el mes de mayo de 2020. Si a esto le  
42 unimos las más de 260 mil personas que estaban en ese momento dadas de  
43 alta en las oficinas de desempleo, estamos hablando de **casi medio millón de**  
44 **personas que no estaban trabajando en Canarias**, aunque estaban buscando,  
45 o tenían relación laboral activa. Una cifra que da cuenta de la magnitud de esta  
46 excepcional crisis.

47 Nuestra comunidad se puso a la cabeza con la mayor proporción de  
48 trabajadores en situaciones de ERTE en términos relativos, debido a la excesiva  
49 representación de la hostelería y el comercio vinculados al sector turístico.  
50 Todo esto llevó a que el Gobierno autonómico se posicionara abiertamente en  
51 favor de mantener en las mismas condiciones a la población que se encontraba  
52 bajo ERTE.

1 Sin embargo, esta situación excepcional de pandemia lo que está haciendo es  
2 acelerar o ampliar el negativo contexto en el que nuestro mercado laboral se  
3 situaba antes del surgimiento de la misma.

4 La población con contratos temporales es la primera que cae. La destrucción  
5 de empleo temporal va a mayor ritmo en el inicio de esta crisis que en 2008.  
6 Aún con esta destrucción, seguimos por encima de la media española en el  
7 peso de la temporalidad sobre el total de asalariados/as, representando 1 de  
8 cada 4 trabajadores/as en el archipiélago.

9 La parcialidad en los nuevos contratos también es otro problema. Aunque no  
10 es de las más graves a nivel estatal, lo que debe de preocuparnos en nuestras  
11 islas es el porcentaje de personas que dicen tener contrato parcial por no  
12 poder encontrar un empleo a jornada completa. Dicho de otra manera, el  
13 mercado laboral no ofrece las jornadas suficientes para cubrir las demandas de  
14 la población trabajadora, infrautilizando sus posibilidades. **Casi 7 de cada 10**  
15 **personas en Canarias están empleadas en jornadas por debajo de lo que**  
16 **podrían y querrían realizar**, mientras que la media española es de 5 de cada  
17 10.

18 Pero la infrautilización abarca también a la población desempleada. De hecho,  
19 Canarias pasó, durante los meses más graves de la pandemia, a ser **la**  
20 **comunidad con mayor tasa de desempleo de todas**. Este problema afecta  
21 también a 1 de cada 4 individuos que quieren trabajar y no tienen  
22 posibilidades para ello.

23 Todo esto en un contexto en el que las rentas derivadas del trabajo siguen  
24 siendo de las más bajas de todo el Estado, con una **brecha salarial territorial**  
25 **con la media de las CCAA de más del 10% de diferencia**.

26 En cuanto a la brecha salarial por motivos de género, aún queda mucho  
27 trabajo. **Nos situamos en torno al 15% de distancia del salario medio de las**  
28 **mujeres respecto al de los hombres**. Bien es cierto que es una cifra mucho  
29 mejor que la media estatal, pero aún denota una desigualdad de ingresos  
30 derivados del trabajo que hay que corregir.

31 En este contexto, el diálogo social se ha demostrado clave para llegar a  
32 acuerdos que ayuden a paliar estos efectos. El Plan Reactiva Canarias es un  
33 ejemplo claro de ello, donde se han llegado a consensos importantes,  
34 especialmente en materia de empleo. El mantenimiento del PIEC y los  
35 diferentes planes de inserción laboral, son acuerdos que forman parte del  
36 propio plan.

37 Mientras tanto, el Gobierno está impulsando medidas que pueden contribuir a  
38 la diversificación del empleo, como los planes insulares de industria, la Ley de  
39 Cooperativas o de Economía social, o la Estrategia de Economía Azul, Verde y  
40 Circular.

41 La historia reciente ha demostrado que en Canarias las crisis solo han servido  
42 para cerrar aún más la correa que asfixia nuestro mercado laboral,  
43 caracterizado por temporalidad, parcialidad, empleos precarios, bajos salarios  
44 y la indecible lacra social que supone el desempleo, antesala del mal vivir y la  
45 pobreza. Que la recuperación es desigual, y que no afecta de igual forma en  
46 todos los hogares, por lo que la acción sindical ha de ser firme en esta dura  
47 época, pero más aún en el futuro cercano en el que esperamos la pandemia  
48 remita.

49  
50 iii. **Exclusión Social.-** El panorama expuesto genera situaciones de  
51 empobrecimiento y de exclusión social, de las cuales aún desconocemos su  
52 total magnitud. A este respecto, los últimos datos disponibles afirman que algo

1 más de 3 de cada 10 personas en Canarias se encuentran en riesgo de  
2 empobrecimiento, por encima de la media española. De hecho, tan sólo  
3 Andalucía y Extremadura parten de una situación peor a la nuestra.

4 El empleo puede servir como una herramienta de prevención ante este tipo de  
5 situaciones. Sin embargo, el 15% de la población de Canarias vive en hogares  
6 con baja intensidad en el empleo (por debajo del 20% de su potencial de  
7 trabajo), la segunda cifra más alta de todas las CCAA.

8 Esto significa que nuestro punto de partida es incluso peor que cuando  
9 empezó la crisis de 2008, aunque algo mejor que sus peores años.

10 Aún es pronto para medir las consecuencias derivadas del COVID, debido a la  
11 ausencia de estadísticas oficiales. Sin embargo, todo parece indicar que la  
12 situación de pandemia más que paliar, agravará aún más este contexto. Los  
13 dos sectores más afectados son la población juvenil y las mujeres. En el  
14 primero, la crisis del COVID ha hecho que se vuelva a los peores datos de  
15 desempleo que ya se dieron durante la pasada crisis. Tal es así que para 2020,  
16 aproximadamente, 6 de cada 10 personas menores de 25 años no encuentran  
17 trabajo, a pesar de estar buscándolo activamente.

18 La juventud termina dependiendo de las rentas familiares que, como hemos  
19 visto, son de las más bajas del estado.

20 Con la tasa de desempleo femenino ocurre algo similar, pues los primeros  
21 datos después del Estado de Alarma elevaron esta tasa a valores parecidos a  
22 los que se tuvieron en los peores años de la crisis.

23 El sindicalismo vuelve a jugar un papel fundamental en estos tiempos, con la  
24 necesidad de aunar fuerzas con perspectivas de mejorar eficientemente su rol  
25 a través del diálogo social, la participación institucional y la negociación  
26 colectiva. Entre las bases exigidas para conceder una respuesta a estas  
27 necesidades presentes y futuras, encontramos:

28 La protección de los colectivos más vulnerables. Ello a través del fomento de  
29 rentas mínimas y proyectos que ayuden a dar salida de la situación de  
30 vulnerabilidad.

31 Generar empleo de calidad y lucha contra la precariedad laboral.

32 Impulsar los planes de igualdad entre hombres y mujeres.

33 Que se desarrollen medidas efectivas de conciliación laboral y familiar para las  
34 personas trabajadoras.

35 Respecto del trabajo al servicio de hogar familiar, CCOO ya ha reivindicado que  
36 existe la necesidad de ratificar por España el Convenio 189 de la OIT sobre las  
37 trabajadoras y los trabajadores domésticos.

38 Fomentar proyectos educativos y formativos.

39 Refuerzo de los servicios públicos, redes de protección social y pensiones.

40 En este sentido, las políticas aplicadas durante el año 2020: ERTE, el ingreso  
41 mínimo vital y la limitación de los desahucios y cortes de los suministros  
42 básicos, servirán de paliativo a la caída de los índices de pobreza y a la  
43 percepción del peor de los escenarios. Desde el gobierno canario se ha de  
44 impulsar la renta ciudadana prevista para el 2021, derecho reconocido a las  
45 personas que se encuentran en situación de exclusión social, tal y como  
46 establece el artículo 24 del Estatuto de Autonomía de Canarias, con la finalidad  
47 de completar el ingreso mínimo vital. Además se han de impulsar otras ayudas  
48 adicionales, como puede ser el pago de los alquileres de la vivienda habitual.

49 Para hacer frente a este tipo de situaciones, el Gobierno de Canarias ha  
50 realizado algunos cambios en instrumentos como la PCI.

51 Esta modificación de la normativa autonómica, nace de la necesidad de  
52 garantizar un nivel mínimo de renta de quienes se encuentran en una situación

1 de vulnerabilidad económica en Canarias. Esta nueva modificación se articula,  
2 para que aquellas unidades de convivencia que aún no han percibido el IMV  
3 (dada la larga espera de resolución), puedan percibir la Prestación Canaria de  
4 Inserción, de tal suerte que no tengan que devolver la PCI por el mero hecho  
5 de haber solicitado el IMV.

6 Además de ello, y con carácter extraordinario, se aprobó el Ingreso Canario de  
7 Emergencia con la intención de paliar los efectos económicos más adversos e  
8 inmediatos de aquellas personas que se encontraban en situación de  
9 vulnerabilidad, en los primeros momentos de la pandemia del COVID-19.

10 Desde CCOO se había presentado en 2017 la Iniciativa Legislativa Popular (ILP),  
11 para garantizar una renta mínima a aquellas personas que encontrándose en  
12 situación de búsqueda de empleo carecen de empleo y de ingresos suficientes  
13 para vivir, durante el tiempo que perdure esta situación. Esta iniciativa  
14 permanece paralizada en el Congreso de los Diputados, pero desde las  
15 instancias sindicales se considera aún pertinente su aprobación.

16 En mayo del 2020, CCOO Canarias respalda el Pacto de Reactivación Social y  
17 Económica de Canarias iniciado por el Gobierno de Canarias. El ejecutivo  
18 lanzaba siete prioridades estratégicas, entre las que se encontraba la atención  
19 y el apoyo a las personas vulnerables, y el mantenimiento y recuperación del  
20 empleo, acompañado de un elenco de medidas. Recogiendo en el Pacto el  
21 mantenimiento de los servicios públicos fundamentales, entre otras, se  
22 destaca el desarrollo de la Ley de Servicios Sociales de Canarias (*en octubre de*  
23 *2020 se publicaba la Ley 3/2020 de 27 de octubre, de medidas urgentes de*  
24 *carácter social dirigidas a las personas en situación de vulnerabilidad como*  
25 *consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y de*  
26 *modificación de la Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de*  
27 *Canarias), la educación pública de 0 a 3 años, el compromiso con las personas*  
28 *dependientes y con discapacidad, ampliación del parque de viviendas*  
29 *destinadas al alquiler social, dar cobertura en el ámbito de los gastos de*  
30 *suministros más básicos agua, luz, el alquiler, o ayudas para poder hacer frente*  
31 *a los gastos hipotecarios.*

- 32
- 33 c. **Necesidad de revisar nuestro modelo productivo.**- El modelo productivo, grosso  
34 modo, es la forma en la que se organiza la actividad económica para producir y  
35 distribuir bienes y servicios. En Canarias, el modelo de producción se basa  
36 principalmente en dos actividades, el turismo y la construcción, con una contribución  
37 al PIB de aproximadamente más del treinta por ciento y del seis por ciento  
38 respectivamente, cifras que se han mantenido prácticamente en los mismos valores  
39 los últimos cinco años. Esto se traduce en que más de dieciséis mil empresas en  
40 Canarias desarrollan actividades relacionadas con el turismo<sup>2</sup> (cifra que se ha  
41 incrementado más de un nueve por ciento en los últimos cinco años). Diecisiete mil  
42 empresas si nos centramos en la actividad de la construcción<sup>3</sup> (cifra que se ha  
43 incrementado más de un dieciocho por ciento en los últimos cinco años). En empleo  
44 registrado estas cifras se traducen en casi ciento cincuenta mil empleos en las ramas  
45 de actividad relacionadas con el turismo (valor que se ha incrementado más de un seis  
46 por ciento en los últimos cinco años). Si nos fijamos en la rama de actividad  
47 relacionada con la construcción, hablamos de algo más de cincuenta mil empleos

---

<sup>2</sup> Cifra obtenida del Directorio Central de Empresas (DIRCE), contemplando CNAE (55) Servicios de alojamiento; y (56) Servicios de comidas y bebidas.

<sup>3</sup> Cifra obtenida del Directorio Central de Empresas (DIRCE), contemplando CNAE (301) Construcción naval; (303) Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria; (41) Construcción de edificios; (42) Ingeniería civil; y (43) Actividades de construcción especializada.

1 registrados, habiéndose incrementado esta cifra en más de un veinticuatro por ciento  
2 en los últimos cinco años.

3 Estas dos actividades tienen en común dos aspectos, que son intensivas en mano de  
4 obra y que ésta es mayormente poco cualificada, lo que conduce a que en tiempos de  
5 bonanza sean sectores generadores de empleo, pero en tiempos de crisis, como la  
6 última vivida a causa de la COVID-19, sean sectores que sufren un rápido y fuerte  
7 ajuste mediante la destrucción de empleo. Sin embargo, es precisamente un empleo  
8 estable y de calidad el que permite incrementar el valor añadido de la producción y  
9 estimular la demanda interna a través del consumo.

10 Consideramos que la revisión del modelo de producción de Canarias debe cimentarse  
11 en un tejido productivo más resiliente, diversificado, innovador y sostenible, tal y como  
12 figura en el Plan de Reactivación Social y Económica de Canarias. Además, debe  
13 intensificarse en la digitalización, el buen uso en general de las Tecnologías de la  
14 Información y la Comunicación, y la simplificación administrativa. Asimismo, esta  
15 transformación debe confluir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda  
16 2030.

17 Muy importante es el hecho de que la necesaria transformación del modelo de  
18 producción en el Archipiélago Canario debe ir de la mano de la inversión en educación.  
19 Esto es, la reconversión del tejido productivo tiene un claro impacto en el capital  
20 humano, por lo que debe existir una coordinación entre la oferta y demanda laboral.  
21 Tal y como figura en el documento de la Organización Internacional del Trabajo  
22 “Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades  
23 ambientalmente sostenibles para todos”: *“Las políticas de los ministerios de economía,  
24 medio ambiente, asuntos sociales, educación y formación, y trabajo deben ser  
25 coherentes entre sí a fin de crear un entorno propicio para que las empresas, los  
26 trabajadores, los inversores y los consumidores acepten e impulsen la transición hacia  
27 economías y sociedades incluyentes y ambientalmente sostenibles”*. Constituyendo  
28 éstas un marco de transición justa para todos y todas.

29 En otro orden, un cambio en el paradigma productivo debe llevar consigo prestar una  
30 especial atención a la presencia de la economía sumergida en las Islas. La economía  
31 sumergida no sólo es difícil de definir, sino también de estimar. De los últimos estudios  
32 publicados al respecto, aunque amplios pero complejos, tenemos que el más actual es  
33 aquel difundido en junio de 2018 por FUNCAS “Economía sumergida y fraude fiscal en  
34 España”, el cual hace referencia a la anualidad de 2012. Canarias se sitúa como la  
35 cuarta comunidad autónoma con mayor economía sumergida estimada (26,1% del  
36 PIB), tres puntos por encima de la media nacional (23%).

37 Creemos que el cambio en el tejido productivo de Canarias es posible, pero debe  
38 trabajarse en conjunto, fortaleciendo el diálogo social a través de herramientas tan  
39 fundamentales como las mesas de concertación social, entre otras. Además, nos  
40 gustaría recordar, como consta en el artículo 37.30 de nuestro Estatuto de Autonomía,  
41 que uno de los principios rectores que los poderes públicos canarios debe asumir debe  
42 ser *“la promoción de la diversificación de las actividades productivas en Canarias”*.

- 43  
44 d. **Situación Política en Canarias.**- Tras 26 años de hegemonía nacionalista, las últimas  
45 elecciones autonómicas dieron la victoria al líder socialista Ángel Víctor Torres,  
46 convirtiéndose desde el pasado 12 de julio de 2019 en el décimo presidente del  
47 Gobierno de Canarias tras ser investido con el apoyo de los grupos parlamentarios de  
48 Nueva Canarias, Sí Podemos Canarias y Agrupación Socialista Gomera, los firmantes  
49 del denominado pacto de progreso y de cambio para Canarias o pacto de las flores.

50 Con la llegada de Manuel Hermoso al Gobierno de Canarias en 1993, empieza un ciclo  
51 político teñido fundamentalmente con los colores de Coalición Canaria, quienes  
52 estarían en la institución canaria durante 26 años. En 2019 se produce un cambio de

1 ciclo del que se espera, en principio, un corte más progresista de la política en  
2 Canarias. Los presupuestos de 2021 así lo avalan y queda esperar el devenir y  
3 actuación de ejercicios futuros.

4 Desde el último Gobierno de Jerónimo Saavedra no se hablaba de un pacto de  
5 progreso como el actual, de ahí la oportunidad histórica que se presenta para poder  
6 avanzar en materia de derechos sociales y laborales.

7 Sin lugar a dudas no está siendo una legislatura fácil. A sucesos de importancia como  
8 fueron los incendios forestales, el cero energético en Tenerife o la quiebra del tour-  
9 operador Thomas Cook se une la crisis desatada por la Covid-19.

10 Ante ello y fruto del consenso de las diferentes formaciones políticas con  
11 representación parlamentaria, agentes económicos y sociales, federación de  
12 municipios y cabildos, colegios profesionales, tercer sector y entidades de derecho  
13 público como las Cámaras de Comercio, se ha suscrito el documento que se convertirá  
14 en la hoja de ruta de la política y economía insular en los próximos ejercicios, el Pacto  
15 para la Reactivación Social y Económica de Canarias.

16 Este documento resulta de especial interés, máxime en un contexto de mayor  
17 crispación política, en la que los agentes sociales han demostrado estar a la altura y  
18 confirmar que a través del diálogo social se puede llegar a entendimientos claves para  
19 nuestra sociedad.

20 Por otro lado, el entendimiento entre el Gobierno central y el autonómico ha  
21 favorecido que se alcancen acuerdos con mayor rapidez, especialmente en materia de  
22 empleo. Destacar aspectos como el PIEC, o la prórroga de los ERTE que, entendemos,  
23 favorece con mayor énfasis a comunidades como Canarias.

24 En lo que se refiere a la participación institucional, es cierto que las mesas de diálogo  
25 social han quedado algo eclipsadas por los acontecimientos derivados de la Covid-19.  
26 Se espera que puedan ser retomadas para poder profundizar en los acuerdos sociales  
27 necesarios.  
28  
29

## 30 2. OBJETIVOS DE CCOO CANARIAS PARA EL PRÓXIMO MANDATO.

31 a. **Introducción.**- Las prioridades, los ejes estratégicos y los objetivos que recoge la  
32 ponencia confederal, serán de aplicación y de referencia, para el próximo mandato, en  
33 todo aquello que compete y sea de aplicación al ámbito de Canarias.

34  
35 b. **En materia de Empleo.**- La economía canaria se apoya básicamente en la prestación de  
36 servicios donde el comercio, y especialmente la hostelería asociada al turismo,  
37 constituyen los ejes prioritarios sobre los que gira su entramado social y económico. El  
38 turismo no sólo se ha posicionado como el sector predominante en la economía de las  
39 islas, sino también como el responsable en buena medida del mantenimiento de la  
40 actual estructura productiva, el empleo, el consumo y el nivel de vida de la población.

41 El Plan para la Reactivación Social y Económica de Canarias (Reactiva Canarias)  
42 establece en su Prioridad Estratégica 4 sobre el Mantenimiento y recuperación del  
43 empleo que *“Conscientes de su carácter estratégico, los signatarios del Pacto  
44 establecieron como cuarto compromiso el **mantenimiento y recuperación del empleo**”*.  
45 Estos son sin dudas objetivos compartidos por CCOO Canarias, como firmante del  
46 Pacto y del Plan, así como con la estrategia de adoptar dos tipos de medidas: **reactivas**  
47 para evitar la destrucción masiva de empleo y **proactivas** que atiendan a las  
48 necesidades que requerirá la nueva normalidad y generen oportunidades de y para el  
49 empleo.

50 Tenemos que hacer frente a unas condiciones laborales depauperadas a lo largo del  
51 tiempo. Si consideramos que las crisis son grandes oportunidades para el cambio, pues

1 nos permiten reinventarnos, los objetivos planteados deben hacerse desde la  
2 reivindicación del **empleo de calidad**, tal como se ha definido por la Confederación  
3 Europea de Sindicatos (CES) en diciembre de 2017, es decir, aquel que incluye las  
4 siguientes características: buenos salarios, acceso al empleo estándar y a la seguridad  
5 laboral, oportunidades de aprendizaje permanente, lugares de trabajo seguros y  
6 saludables, tiempo de trabajo razonable y buena conciliación de la vida laboral y  
7 personal, y representación sindical.

8 Debemos estar vigilantes y ser propositivos para que se enfoquen con esta perspectiva  
9 las iniciativas que se generen en base a las medidas que se proponen en el Plan como  
10 aquellas para el *“Impulso de un paquete de políticas activas de empleo diseñadas*  
11 *específicamente para hacer frente a las necesidades de este periodo de crisis”*, o las  
12 destinadas a *“programas especiales de formación y empleo que permitan aprovechar*  
13 *las nuevas oportunidades laborales que se irán generando a raíz de esta crisis, y las*  
14 *nuevas economías generadoras de empleo y desarrollo como las actividades de la*  
15 *economía verde, azul o circular”*, o las que *“desarrollará y lanzará, con el sector de la*  
16 *formación profesional para el empleo, un plan integral canario de recualificación para*  
17 *la reactivación económica y el empleo, destinado a las y los trabajadores desempleados*  
18 *o en ERTE y que permita su reciclaje para poder facilitar su tránsito a otros sectores*  
19 *productivos, así como a la obtención de competencias digitales básicas y avanzadas, el*  
20 *refuerzo en idiomas, nuevas tecnologías, atención sociosanitaria, economía verde, azul*  
21 *o circular o cualquier otra nueva oportunidad de empleo que se genere a raíz de esta*  
22 *crisis”*.

23 Lo anterior se engarza con la Agenda 2030, que tiene en su Objetivo 8. Trabajo  
24 Decente y Crecimiento Económico la meta de promover el crecimiento económico  
25 sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente  
26 para todas las personas trabajadoras.

27 El desempleo, y particularmente el juvenil, representan algunos de los retos más  
28 acuciantes en nuestro país. La destrucción de empleo registrada en España por la crisis  
29 económica y la creación de empleo en condiciones de precariedad es la principal  
30 fuente del aumento de la desigualdad y de la modificación de los perfiles de pobreza y  
31 exclusión social.

32 No se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin  
33 abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo  
34 productivo y en condiciones dignas. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y  
35 productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los  
36 jóvenes y las personas con discapacidad, migrantes, así como la igualdad de  
37 remuneración por trabajo de igual valor.

- 38 c. **Condiciones de trabajo.**- Los desequilibrios existentes en nuestro modelo de  
39 relaciones laborales puede incidir en que las empresas opten por salir de esta nueva  
40 crisis económica bajo los mismos términos que en la anterior, a costa de devaluación  
41 salarial y mayor precariedad laboral y reiterando la reproducción de un modelo  
42 productivo insostenible basado en la competencia vía ajuste de precios y costes, en  
43 detrimento de otros factores de mayor valor añadido como la innovación, la calidad de  
44 productos y servicios, la formación y la cualificación, la transición digital o la creación  
45 de empleos sostenibles.

46 Entre los objetivos del sindicato debe estar el mantenimiento de la actividad  
47 económica y del empleo, pero un empleo estable y de calidad, donde propongamos  
48 políticas activas de empleo que permitan a las personas desempleadas acceder a un

1 puesto de trabajo, prestando una especial atención al fomento del empleo de las  
2 personas jóvenes y de los colectivos más vulnerables.

3 El aumento de los salarios pactados en la negociación colectiva en los últimos años,  
4 como consecuencia de la aplicación del IV AENC, no puede soslayar la significativa  
5 devaluación de los salarios reales que se ha registrado en la última década, cuya  
6 consecuencia ha sido tanto un reparto injusto de los costes de la crisis como un  
7 reparto desigual del crecimiento durante la fase posterior de recuperación, a cuyo  
8 proceso ha contribuido la capacidad empresarial para desarrollar unilateralmente la  
9 modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Por tanto, mantener y mejora el  
10 poder adquisitivo de los salarios y acabar con la brecha salarial de género siguen  
11 siendo el eje central de la política salarial del sindicato.

12 La reducción de la jornada laboral, y la ordenación del tiempo de trabajo, constituye  
13 otro de los elementos centrales de la negociación colectiva. Los avances tecnológicos  
14 y los incrementos de la productividad que estos reportan, debe de contribuir al  
15 bienestar general del conjunto de la sociedad, y como medida esencial para el reparto  
16 de trabajo. También como medida para hacer frente a las necesidades de cuidados y  
17 de autocuidados. Reforzar el derecho reconocido a la adaptación de jornada, y ampliar  
18 el mismo a las necesidades personales.

19 Por tanto la reducción de la jornada laboral, debe de seguir siendo una seña de  
20 identidad del sindicato, que debería de ir acompañada de un soporte legal, pero que  
21 sin duda desde el ámbito de las concertación, debemos de seguir avanzando, en su  
22 reducción. Desde CCOO compartimos las propuestas aprobadas por la CES, de  
23 reducción de la jornada laboral a 32 horas semanales; en esa dirección la  
24 generalización de las 35 horas semanales, deben de convertirse en un objetivo factible  
25 de alcanzar en este periodo, allí donde no se hayan conseguido.

26 El control del cumplimiento del reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres  
27 y hombres. Registro salarial.

28 El principal objetivo de esta medida, es asegurar la efectividad de las garantías en el  
29 ámbito de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer frente a la  
30 persistente diferencia salarial existente, así como las auditorías salariales a la que  
31 tienen que someterse todas las empresas obligadas a tener planes de igualdad, a la vez  
32 que el registro salarial es un elemento clave para el desarrollo de los planes de  
33 igualdad. Otra herramienta fundamental para avanzar en el conocimiento de la  
34 realidad en las empresas y en poder sindical que tenemos que garantizar en el ámbito  
35 de las empresas.

36 La acción sindical entre las personas jóvenes y el cooperativismo.

37 Nuestra principal capacidad de intervención nace desde la organización de la clase  
38 trabajadora en las empresas, en los centros de trabajo, desde donde debemos ser  
39 capaces de canalizar la frustración que les produce a las personas trabajadoras la  
40 precariedad, la temporalidad, los bajos salarios, el trabajo a tiempo parcial, la  
41 deslocalización, entre otros, para tenderles las herramientas necesarias para que se  
42 organicen con y desde CCOO Canarias.

43 Los jóvenes deben ser el gran activo del sindicato, pero en una CCAA que se encuentra  
44 entre las diez regiones con mayor tasa de desempleo juvenil, promover la  
45 participación de estos se torna complicado ya que no solo se requiere incidir en la  
46 motivación o la formación sino en cómo organizar las nuevas realidades del trabajo.  
47 Por ello, desde CCOO Canarias se debe participar en un gran número de sectores de  
48 actividad que afectan directa o indirectamente a la juventud, acercarnos a otras  
49 organizaciones juveniles con las que podamos compartir o tener marcos comunes de  
50 trabajo.

51 En un mundo del trabajo que muestra una creciente fragmentación, en el que la  
52 precariedad coloniza cada vez más espacios, no es infrecuente la explosión de

1 movimientos de personas trabajadoras carentes de organización y con un recorrido  
2 limitado, pero que se alimentan de una proyección pública muy considerable, al menos  
3 durante un tiempo.

4 Un denominador común que tienen estos fenómenos es que estallan en espacios  
5 alejados y desvinculados de la organización sindical. Por lo que debemos intentar  
6 construir una correlación de fuerzas favorable para avanzar en nuestros objetivos y  
7 ello demanda una política de alianzas ajustada y precisa, que forme parte del núcleo  
8 de la acción sindical. Con capacidad de identificar las reivindicaciones prioritarias en  
9 cada momento, sobre las que construir asociaciones estratégicas y tácticas con otras  
10 organizaciones y movimientos de la sociedad civil. Esta voluntad de tejer lazos con  
11 otros sujetos con el horizonte de avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria  
12 entronca con la mejor tradición del movimiento obrero y de CCOO.

- 13  
14 d. **Políticas Sociales.**- La creación del llamado “escudo social” se ha tornado hoy más  
15 necesario que nunca ante la dimensión de la crisis económica generada por la  
16 pandemia de la COVID-19 que ha provocado la aceleración de procesos de cambio que  
17 ya estaban en marcha y que tienen como consecuencia la pérdida para muchas  
18 personas de unas condiciones de vida dignas y la imposibilidad para otras muchas de  
19 aspirar a ésta como consecuencia del incremento de la pobreza y la exclusión social.

20 Este escudo social debe facilitar derechos fundamentales como alimentación  
21 adecuada, salud y bienestar, educación de calidad, energía asequible, vivienda,  
22 formación de calidad, etc. que permita la protección de las personas más vulnerables.

23 En este sentido el Plan para la Reactivación Social y Económica de Canarias, establece  
24 una serie de prioridades estratégicas cuyo desarrollo consideramos esencial para  
25 contribuir al mantenimiento de los pilares básicos del **Estado de Bienestar**: 1.  
26 Mantenimiento de los servicios públicos fundamentales, con actuaciones centradas en  
27 la sanidad, la educación y las políticas sociales e incluyendo la atención a la  
28 dependencia y la política de vivienda social; 2. Refuerzo de nuestras capacidades  
29 sanitarias y sociosanitarias, orientado al **aumento de las capacidades de nuestro**  
30 **sistema sanitario y sociosanitario**, de tal forma que pueda dar respuesta a amenazas  
31 similares a la producida con la COVID-19 sin necesidad de limitar por completo el resto  
32 de la actividad asistencial ni, por supuesto, acudir a la estrategia del confinamiento; 3.  
33 Atención y apoyo a las personas vulnerables, que subsane una de las principales  
34 debilidades estructurales de nuestro sistema socioeconómico como es la alta  
35 incidencia relativa de la pobreza y la desigualdad, y reduzca la probabilidad de que el  
36 escenario visto en crisis anteriores donde los colectivos menos favorecidos han sido los  
37 más duramente castigados vuelva a repetirse y que **nadie se quede atrás**.

- 38 e. **Potenciar el sector Primario.**- La crisis ha puesto de manifiesto, asimismo, la  
39 importancia de contar con un sistema agroalimentario sólido y con los más altos  
40 estándares de seguridad alimentaria. Se trata de un sector estratégico que debe  
41 representar un papel fundamental en la recuperación de la crisis, como ya lo tuvo en  
42 la recuperación de la crisis iniciada en 2008. Declarado como esencial, el sector ha  
43 permitido el acceso de la población a un suministro de alimentos estable en cantidad,  
44 y calidad durante la emergencia sanitaria. Sin embargo, la crisis le está afectando  
45 seriamente por las restricciones en el sector de hostelería y restauración y la caída de  
46 la demanda del sector turístico, la reducción de la renta disponible de la población, el  
47 incremento en los costes de producción y la menor disponibilidad de mano de obra  
48 como consecuencia de las medidas de seguridad y distanciamiento social. El  
49 sostenimiento y la mejora de la competitividad del sector agroalimentario son

1 esenciales para mantener la población, el empleo y la actividad económica en las  
2 zonas rurales.

3 Las medidas en este sector son esenciales para continuar asegurando el suministro  
4 alimentario a la población a precios razonables y estables y para ello es necesario  
5 potenciar la agrupación de la oferta en manos de las personas productoras y haciendo  
6 más accesible y cercano el producto local a los consumidores y consumidoras finales.  
7 La estratégica contribución del sector agroalimentario al equilibrio de la balanza  
8 comercial canaria debe ser clave en la recuperación económica.

9 Se tornará como fundamental la transformación y digitalización de la cadena logística  
10 del sistema agroalimentario y pesquero, con el objetivo de fomentar la calidad, la  
11 sostenibilidad y la economía circular, la producción ecológica y el consumo de  
12 temporada y de proximidad, reducir el desperdicio alimentario, generar valor y  
13 empleos en torno al sistema agroalimentario y pesquero desde el sector primario  
14 hasta la distribución comercial con especial atención a los entornos rurales, fomentar  
15 su economía y frenar la despoblación.

- 16  
17 f. **Potenciar la industria y la investigación en Canarias.**- El desarrollo del sector industrial  
18 en Canarias ha tenido siempre limitaciones que han supuesto que el peso relativo  
19 dentro de la economía del archipiélago sea bajo. En comparación con la media  
20 española, la brecha es de 8 puntos del PIB.

21 La crisis financiera del 2008 hizo que la capacidad económica del sector en Canarias se  
22 fuera reduciendo hasta el año 2015 y aun no se haya recuperado. En 2019  
23 representaba un 2,8% del PIB Canario, cuando en 2008 representaba un 4,5%. La  
24 producción y venta , en relación al 2008, han caído un 30%, lo que denota una pérdida  
25 importante del sector en la economía. Tan solo Baleares esta peor de nosotros.

26 En Canarias la industria cuenta con 4.990 empresas, el 3,3 del total de empresas en el  
27 archipiélago. 9 de cada 10 empresas son microempresas y la tendencia es seguir  
28 reduciendo el tamaño de las mismas.

29 La mayor parte de las empresas del sector industrial en Canarias se concentran en  
30 ramas de baja intensidad tecnológica, 7 de 10. En tan solo el 10% del total de  
31 empresas dicha intensidad es media/alta.

32 En el sector hay 30.162 afiliaciones a la seguridad social en la industria. Las personas  
33 trabajadoras asalariadas son 25.143.

34 Resaltar que a pesar de la poca implantación en el tejido productivo de Canarias, este  
35 sector tiene amplias ventajas fiscales en el Régimen Económico y Fiscal de Canarias  
36 (REF).

37 Es obvio que el sector industrial en Canarias tiene que tener una implantación mucho  
38 mas intensa en la economía del archipiélago si quiere participar en el modelo de  
39 desarrollo y diversificación de nuestra economía. Europa se marca como objetivo hasta  
40 el 2027 que la media europea represente el 20 % del PIB y que además los fondos de  
41 europeos de recuperación, transformación y resiliencia estarán vinculados a potenciar  
42 economías más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

43 Consientes de ello, en el Pacto para la Recuperación Social y Económica de Canarias, se  
44 establecen diversas medidas para el sector en el periodo 2020-2023, entre ellas  
45 destacamos el reforzamiento de las ayudas dirigidas a la digitalización, modernización  
46 y diversificación de las empresas del sector industrial. La promoción de la marca  
47 “Elaborado en Canarias” para fomentar la comercialización y producción de bienes  
48 locales. Compromiso para activar la compra pública y las licitaciones de productos  
49 elaborado en Canarias y en particular de aquellos que pongan en valor los productos  
50 locales que generen menos huella de carbono, favoreciendo la soberanía de  
51 abastecimiento a la economía canaria. Igualmente se impulsara líneas de apoyo a la  
52 producción de material sanitario por parte del sector industrial local canario.

1 CCOO Canarias colaborará y estará vigilante para que todas estas ayudas se destinen  
2 a los objetivos establecidos en dicho plan y vinculadas siempre al mantenimiento y  
3 mejora del empleo. Las transiciones, necesarias para esa transformación y  
4 diversificación, tienen que ser justas y dotar a las personas trabajadoras de los  
5 conocimientos y adecuaciones profesionales necesarias para conservar el trabajo y que  
6 no sean las víctimas de las mismas.

7 La necesaria potenciación del sector industrial en Canarias tiene que también contar  
8 con un desarrollo de la investigación, con las dotaciones presupuestarias necesarias,  
9 tanto del sector público como el privado. Nuestras empresas en el sector industrial  
10 tienen que mejorar sustancialmente su intensidad tecnológica y la investigación e  
11 innovación son elementos imprescindibles para ello. En la Estrategia de Desarrollo  
12 industrial de Canarias se comprometió en materia de I+D se alcanzara un 2,5 % del PIB  
13 Canario en el periodo 2009-2020. Lejos de la realidad actual, lo que nos compromete a  
14 seguir trabajando para conseguirlo.

- 15  
16 g. **Potenciar/transformar el sector servicios.** Canarias como destino turístico, sostenible  
17 y competitivo.- De manera incuestionable la crisis sanitaria y las medidas que se han  
18 implantado para atenuar y combatir la propagación del COVID 19, han puesto en  
19 evidencia la fragilidad de nuestro tejido productivo. Nuestra excesiva dependencia del  
20 sector servicios, 86 % del PIB, y en concreto del subsector turístico (hospedaje y  
21 restauración), un 36% del PIB y 40 % del empleo que se genera en el archipiélago, el  
22 cierre de dicha actividad en el periodo de alerta sanitaria y posteriormente la  
23 insuficiente llegada de turistas, han incidido de manera alarmante en las personas  
24 trabajadoras, en el mejor de los casos, que se han tenido que acoger a los expedientes  
25 temporales de regulación de empleo (ERTES) o engrosar las listas de desempleo ( 24,7  
26 % de la población activa). La apuesta por un turismo de masas, 15,5 millones de  
27 turistas en 2019, generadora de mano de obra intensiva, con contratos precarios,  
28 tanto en duración como en parcialidad, trae como consecuencia la afectación tan  
29 fuerte y preocupante en nuestra economía.

30 Conscientes de ello, desde CCOO Canarias hemos apostado por negociar y apoyar el  
31 Pacto para la Reactivación Social y Económica de Canarias., en una clara apuesta por  
32 un turismo de más calidad, diversificado y sostenible. Entre otras medidas se apuesta  
33 por la promoción de nuevos productos turísticos, impulsar líneas de apoyo a las  
34 inversiones del sector turístico, la adaptación de los espacios turísticos, la adaptación  
35 de los espacios turísticos a la sostenibilidad ambiental, la digitalización del destino y la  
36 seguridad sanitaria. Igualmente se apuesta por la recuperación y consolidación de la  
37 conectividad de Canarias como destino turístico sostenible y seguro con el objetivo de  
38 recuperar los niveles de conectividad previos a la pandemia.

39 En definitiva, somos conscientes de que no podemos prescindir del turismo, pero  
40 queremos hacerlo de manera de que no seamos tan dependientes de él y que haya  
41 una apuesta clara por su especialización.

42 Otro elemento de la singularidad de nuestro sector turístico es que no es estacional y  
43 como consecuencia impregna y afecta al conjunto de los sectores de actividad de  
44 Canarias.

45 La conectividad de Canarias debe y tiene que seguir siendo un objetivo prioritario y  
46 estratégico para nuestra organización. Incomprendiblemente el Gobierno de Canarias,  
47 al menos de momento, no se plantea garantizar las mismas, así como las tarifas, a  
48 través de la declaración de la Obligación de Servicio Público, en las rutas que  
49 actualmente no están catalogadas así.

- 50  
51 h. **El Sector Público: Pilar fundamental de cohesión y justicia social.**- Los servicios  
52 públicos son un pilar básico de la democracia, contribuyen a facilitar la redistribución

1 de la riqueza y la cohesión social, son claves para preservar el estado del bienestar,  
2 para la igualdad de oportunidades, y para ejercer los derechos de ciudadanía.  
3 Igualmente constituyen un elemento esencial para el desarrollo económico.

4 La grave situación producida por el COVID19 ha resaltado la importancia de unos  
5 servicios públicos adecuados, con plantillas suficientes y bien formadas, para dar  
6 respuesta a estas situaciones extraordinarias. La crisis sanitaria para hacer frente a la  
7 pandemia ha puesto de manifiesto la importancia de los servicios esenciales y la  
8 gestión pública de los mismos.

9 Unos servicios públicos de calidad requieren de plantillas estables, adaptadas a las  
10 necesidades reales, y con dignas condiciones de trabajo, por ello, recuperar los  
11 estándares de calidad en el empleo, los salarios y resto de condiciones de trabajo son  
12 objetivos prioritarios del sindicato, de igual manera se necesitan de manera urgente  
13 ofertas públicas de empleo para hacer frente a los déficit de plantilla que las políticas  
14 de recortes, desde el 2010, han ocasionado y abordar el paulatino envejecimiento de  
15 las plantillas y favorecer la necesaria transición generacional.

16  
17 Necesitamos una administración cercana, ágil y con dotación de medios suficientes  
18 que garantice a la ciudadanía el derecho a la prestación de unos servicios públicos de  
19 calidad sobre la base de la proximidad, la eficiencia, la eficacia y la transparencia.

20 CCOO Canarias apuesta por la gestión directa de los servicios públicos esenciales (los  
21 sociosanitarios, los centros de mayores, de discapacitados,...) como única garantía de  
22 que se cumpla el papel de universalidad, equidad y calidad que deben tener estos  
23 servicios, a la vez que insistimos en la necesidad de llevar a cabo políticas públicas para  
24 la modernización de la administración pública y la necesaria transformación ecológica  
25 y digital, que redunde en el cambio de modelo productivo y social.

26 El Gobierno de Canarias, en coordinación con el resto de Administraciones Públicas,  
27 deben agilizar y garantizar el acceso a internet y a las nuevas tecnologías de la  
28 comunicación al conjunto de la ciudadanía. Canarias tiene una brecha digital muy alta  
29 y que llega al 20 % de la ciudadanía. La necesaria digitalización para facilitar, agilizar y  
30 modernizar las Administraciones Públicas, no puede constituir un obstáculo para  
31 acceder a los mismos y a la atención personal cuando se precisa.

32 Igualmente debemos exigir una mayor inversión en I+D+i, formación y cualificación  
33 profesional, así como una mayor financiación para mejoras en materia de  
34 infraestructuras, transportes en todas sus modalidades, suministro de aguas, entre  
35 otras, que resultan esenciales para una mejor cohesión social y territorial

36 Para CCOO Canarias es imprescindible asegurar la sostenibilidad de los servicios  
37 públicos mediante una financiación estable y suficiente, con especial atención a los  
38 procesos de digitalización, de creación de empleo público y estabilización de las  
39 plantillas y políticas de igualdad en cada uno de los servicios, sanidad, enseñanza,  
40 servicios sociales y dependencia, pero también en justicia, cuerpos y fuerzas de  
41 seguridad, protección y vigilancia del medio ambiente, personal de extinción y resto de  
42 personal de las distintas administraciones y sector público empresarial.

43 Recuperar los derechos de los empleados públicos en materia de promoción y carrera  
44 profesional, a la formación a lo largo de la vida laboral, y facilitar la movilidad  
45 interadministrativa.

46 Facilitar la reversión de los servicios públicos privatizados, con plenas garantías  
47 laborales y jurídicas, dentro del actual marco jurídico, para las personas trabajadoras  
48 de estos servicios.

49 Participar en la negociación, mejorando los actuales estándares de negociación y  
50 participación en las decisiones que afecten a las condiciones de trabajo de los EEPP,  
51 en de la modernización de las Administraciones Públicas. Impulsar la digitalización y el

1 teletrabajo en los diferentes servicios públicos. Garantizar el acceso de la ciudadanía a  
2 estos servicios.

3 Ante el falso dilema sobre el derecho a la salud o la economía, desde CCOO siempre  
4 nos hemos posicionado por la protección de la primera, que venía a ser como asegurar  
5 las bases de la segunda. Ciertamente que las consecuencias económicas de la crisis sanitaria  
6 son y serán profundas. Se trata ahora de que la crisis de la COVID-19 suponga una  
7 advertencia grave para la reordenación de las prioridades y para el ejercicio del  
8 liderazgo del sector público con suficiencia fiscal para la sostenibilidad y suficiencia de  
9 los mismos. Hay margen, en comparación con la UE, para extender y financiar los  
10 servicios públicos

11 El Plan para la Reactivación Social y Económica de Canarias constituye un esquema de  
12 compromisos al que remitirnos. La conservación de los servicios públicos esenciales, el  
13 refuerzo de las capacidades sanitarias y sociosanitarias y la atención a las personas  
14 más vulnerables son las tres primeras prioridades estratégicas del Plan.

15  
16 Por último, no podemos olvidar que la Comunidad Canaria dispone de instrumentos  
17 específicos como lo es el Régimen Económico y Fiscal (REF). Tenemos que pasar de ver  
18 el REF como un privilegio o un fuero que se quiere mantener y defender especialmente  
19 en la confrontación (generalmente presupuestaria) con el Estado, a contemplarlo  
20 como una herramienta que nos debe servir proactivamente para diseñar una sociedad  
21 más cohesionada y avanzada. El REF no ha de ser excusa para defender posiciones de  
22 privilegio sino una oportunidad para utilizar dinámicamente en favor de todos los  
23 habitantes de las islas y no de una parte minoritaria.

24  
25 **i. Ejes transversales:**

- 26 i. **Transición Ecológica.**- La transformación ecológica debe estar presente en  
27 nuestras plataformas reivindicativas, aumentando nuestra intervención y  
28 participación en esta materia.

29 El cambio climático y la degradación del medio ambiente son una amenaza  
30 existencial a la que se enfrentan Europa y el resto del mundo. Canarias con una  
31 población de algo menos de 2,5 millones de habitantes y casi 16 millones de  
32 turistas en 2019, un territorio fragmentado y una superficie de 7.493  
33 kilómetros cuadrados hacen que su nivel de degradación medioambiental sea  
34 muy superior a la media europea. Por otro lado, nuestra Comunidad  
35 Autónoma Canaria posee una alta tasa de espacios protegidos, una rica  
36 biodiversidad y de recursos naturales de alto valor medio ambiental, su  
37 singularidad geográfica y el aislamiento continental de millones de años han  
38 propiciado la generación de más de 4.200 especies endémicas que no se  
39 encuentran en ningún otro lugar del planeta.

40 En contra, un modelo económico y desarrollo de ocupación intensiva del  
41 limitado territorio insular junto a un desarrollo urbanístico descontrolado. Ello  
42 conlleva la desaparición de flora, fauna y hábitats naturales; disminución de los  
43 recursos naturales; pérdida de calidad de los suelos; aumento de la  
44 contaminación; y generación de residuos, entre otras. Desde Europa se plantea  
45 la estrategia de crecimiento y economía moderna, eficiente en el uso de los  
46 recursos y competitiva, se propone el Pacto Verde Europeo.

47 CCOO Canarias, en coordinación con la Confederación, tiene como desafío el  
48 cambio de modelo productivo y de consumo para disminuir el impacto  
49 ambiental. Afrontamos como reto una transición ecológica justa para Canarias  
50 y por tanto ha de ser justa para los trabajadores y trabajadoras de esta  
51 Comunidad Autónoma.

1 La apuesta por la descarbonización de la generación de energía marcada por el  
2 desarrollo del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima para llegar a la  
3 neutralidad climática. Una apuesta por el desarrollo ordenado de fuentes de  
4 energías renovables en la que Canarias tiene un alto potencial, entre ellas la  
5 eólico, la fotovoltaico, la geotérmica, entre otras.

6 La transición energética, un camino de cambios inaplazables para intentar  
7 alcanzar un desarrollo más sostenible, donde el sindicato tiene que jugar un  
8 papel activo, solvente y con capacidad de propuesta. En los próximos años  
9 tenemos retos de gran calado, como la descarbonización del transporte que  
10 conllevará el proceso de cambio industrial a vehículos menos contaminantes,  
11 el desarrollo de las infraestructuras necesarias, un nuevo modelo de movilidad  
12 más sostenible e integrador; la necesaria rehabilitación energética de edificios  
13 y viviendas, incluidas las instalaciones y edificios públicos. Esta situación en  
14 Canarias especialmente preocupante por la dependencia energética del  
15 exterior frente a las potenciales alternativas más sostenibles y respetuosas con  
16 el medio que posee.

17 En la búsqueda por alcanzar una transición ecológica y energética justa se  
18 pone de manifiesto la necesidad de la participación sindical para abordar el  
19 desarrollo de los convenios de transición justa. Que deben garantizar las  
20 medidas de protección necesarias a las personas trabajadoras afectadas;  
21 implementar políticas públicas y alternativas, planificando las inversiones y  
22 mecanismos de seguimiento y control.

23 Especialmente imprescindible en Canarias, la apuesta por un modelo  
24 productivo circular y cerrado frente al modelo lineal actual devorador de  
25 recursos naturales y generador de residuos finales. La ida hacia desarrollo de  
26 productos diseñados para ser reutilizados o destinados para su transformación  
27 en otros nuevos. Ello conllevaría para Canarias a un menor consumo de  
28 recursos naturales, que son escasos, pero sobretodo evitaría la generación de  
29 residuos y los problemas que ello conlleva los mismos sin hablar de los costes  
30 que genera el traslado fuera de nuestra Comunidad.

31 Avanzar hacia un modelo de turismo más sostenible y respetuoso con el medio  
32 ambiente, un turismo de calidad alternativo al actual, que ayude al desarrollo  
33 rural y a la recuperación de nuestros paisajes y tradiciones. Un desarrollo  
34 agrícola y ganadero más ecológico y sostenible, permitiendo en la medida de  
35 las posibilidades obtener la autosuficiencia alimentaria y limitando nuestra  
36 dependencia del exterior.

37 La generación de empleos verdes vinculados a empleos actuales en sectores  
38 tradicionales y otros de nueva aparición vinculados al desarrollo sostenible. El  
39 fortalecimiento sindical en esos procesos La apuesta por la formación y la  
40 presencia sindical durante los procesos de transición.

41 Canarias y su alto potencial frente al desarrollo de un amplio conjunto de  
42 actividades económicas vinculadas a la llamada Economía Azul. El desarrollo  
43 del conocimiento y la investigación, el I+D+i, con un empleo de cualificación  
44 media-alta, un empleo de calidad, que colocarían a nuestra Comunidad  
45 Autónoma en una posición estratégica. Canarias tiene una posición geográfica,  
46 infraestructuras, recursos materiales y humanos que nos permitirían afrontar  
47 este reto frente a competidores directos, generando economía, riqueza y  
48 empleo.

49 En agosto de 2020 el Gobierno de Canarias aprueba la declaración del estado  
50 de Emergencia Climática y el compromiso de la elaboración del “Plan de Acción  
51 Canario” para la implementación de la Agenda 2030 de ODS con el que se  
52 pretende lograr, entre otros, los objetivos de detener la pérdida de la

1 biodiversidad, avanzar en modelos de economía local y de proximidad que  
2 impulsen la soberanía alimentaria, la búsqueda de la eficiencia en la gestión  
3 del ciclo del agua, la gestión del territorio y la actividad económica, la  
4 simplificación administrativa que facilite el desarrollo y la implementación de  
5 estos objetivos.

6 Velar porque los Fondos de Reactivación Económica de Europa y su desarrollo  
7 en Canarias contribuyan alcanzar un desarrollo sostenible y respetuoso con el  
8 territorio canario que por un lado, rico en biodiversidad y por otro, tan frágil;  
9 además de contribuir a la, ya irrenunciable y necesaria, diversificación  
10 económica de Canarias.

11 CCOO Canarias necesita prepararse para afrontar negociaciones, tanto en los  
12 ámbitos institucionales como en las empresas, estableciendo medidas de  
13 coordinación con el objetivo de que el impacto de estos no tengan una  
14 repercusión negativa en el empleo, garantizando una planificación efectiva  
15 para una transición justa.

16  
17 ii. **Transformación Digital.**- La digitalización de la economía es un proceso  
18 económico y social en construcción, cuyos límites y efectos están todavía por  
19 explorar en toda su profundidad.

20 Sin embargo, el entorno del trabajo ya se está transformando, con  
21 importantes implicaciones para la evolución de las tareas en los procesos de  
22 producción, la oferta y la demanda y la estructura del empleo, y modificando  
23 sensiblemente los conocimientos y habilidades requeridas. Ningún sector de  
24 actividad escapa a esta transformación y esto nos sitúa como sindicato ante  
25 distintos espacios para el desarrollo de la acción sindical. Por ello, nuestras  
26 políticas organizativas tienen que tener en cuenta estas realidades para  
27 garantizar los derechos de las personas que trabajan en el economía digital,  
28 evitando la individualización de las relaciones laborales y la desprotección que  
29 genera esta nueva forma de organización del trabajo. Garantizar plenamente  
30 sus derechos de representación es un nuevo reto que se nos presenta.

31 La digitalización de la economía va a tener efectos, de hecho ya los esta  
32 teniendo, en la creación y destrucción de empleos, el aumento de brechas por  
33 razón de género, modificaciones en los contenidos de los trabajos y en los  
34 requerimientos en cualificaciones y competencias profesionales, en la calidad  
35 del empleo, etc

36 Para CCOO Canarias el objetivo central de esta nueva revolución tecnológica  
37 debería ser el impulso de una mejora sustancial del empleo que se genera o se  
38 transforma y de la calidad de vida del conjunto de la población.

39 Vemos con preocupación que el interés de poderes económicos y políticos por  
40 la transformación digital les ha llevado a crear alianzas y conformar grupos  
41 interesados, “lobbies” de la digitalización cuyos intereses finales no parecen  
42 estar del todo claros.

43 La digitalización del mundo del trabajo se ha convertido en la obsesión de los  
44 portavoces de estos grupos quienes, en su nombre y asumiendo su  
45 importancia capital en el cambio de las empresas y de la sociedad en su  
46 conjunto, buscan perpetuar la precariedad laboral que potenció abiertamente  
47 la reforma de 2012, desprotegiendo brutalmente a la clase trabajadora y  
48 propiciando la desigualdad y la pobreza laboral.

49 Para CCOO, la defensa del trabajo decente y la garantía laboral universal son  
50 herramientas para responder adecuadamente al desafío de plataformas y  
51 formas de trabajo digitales. La economía colaborativa, la digital y la  
52 globalización inciden en las formas de trabajo, en las relaciones y condiciones

1 laborales y en la propia organización del trabajo. Los beneficios esperados de  
2 la sociedad digital deben ser compartidos y contribuir a la prosperidad de  
3 todas las personas, al reparto equitativo de la riqueza y al equilibrio social y  
4 medioambiental.

5 Consideramos que la transformación digital es un proceso largo y continuo en  
6 el tiempo, y por ello deben acompasarse las decisiones políticas, las  
7 inversiones y las acciones para que los beneficios de la economía y la sociedad  
8 digital se repartan entre todas las personas, consiguiendo una transición social  
9 y laboral justa y equitativa.

10 Las políticas públicas pueden y deben regular el ritmo de incorporación de las  
11 nuevas tecnologías, coordinando el impulso a la economía digital con las  
12 políticas para la promoción de la economía circular y la igualdad de  
13 oportunidades e integrando las dimensiones social, medioambiental y  
14 económica.

15 En definitiva, la digitalización es un fenómeno que puede y debe ser  
16 gobernado con la participación proactiva de los sindicatos de clase, es decir,  
17 de quienes buscamos organizar, representar y defender al conjunto de  
18 trabajadoras y trabajadores. La participación de los sindicatos de clase es una  
19 condición necesaria para el gobierno democrático de los procesos de  
20 transición a la economía y sociedad digitales.

21 En este sentido, se plantea reforzar la participación sindical con el objetivo de  
22 impulsar una transición justa a la digitalización, que favorezca una  
23 transformación inclusiva en términos de empleo y condiciones de trabajo, y  
24 contribuya a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social.

- 25  
26 iii. **Igualdad de Género.**- Desde CCOO Canarias se fomentará la participación  
27 plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo,  
28 tanto en el ámbito público como en el privado.

29 El acceso a la propiedad, a los recursos económicos y al control de la tierra  
30 fomentando el cooperativismo especialmente, en el sector primario, será  
31 otras de las acciones que pretende ejecutar el Gabinete de Igualdad de CCOO  
32 Canarias, donde las mujeres puedan acceder a la información y formación  
33 necesaria para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y económico, tal  
34 y como recoge el objetivo 5.a de la Agenda 2030 y las prioridades estratégicas  
35 del Plan de Reactivación Social y Económica de Canarias en sus números: 4.-  
36 relacionada con el mantenimiento y recuperación del empleo, 5.- sobre el  
37 impulso de la actividad económica o la número 7.- referida al impulso de la  
38 Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.

### 3. RECURSOS PARA POTENCIAR LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO.

- 39  
40  
41  
42  
43 a. **La Formación Sindical.**- La concebimos como actividad transversal y fundamental para  
44 el apoyo a la estrategia sindical. Por tanto, es un instrumento al servicio de la  
45 organización y requiere un compromiso de todas y cada una de las organizaciones que  
46 se integran en CCOO Canarias, así como de todas las áreas de trabajo del sindicato. La  
47 nueva metodología de trabajo hace de la afiliación un objetivo permanente y  
48 transversal en toda la acción sindical, incluida la formativa, la incorporación de  
49 cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida y dirigida para representar a  
50 toda la clase trabajadora, pero en el caso de la juventud, sobretodo, como garantía de  
51 futuro. La formación, además de posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de  
52 las responsabilidades sindicales (función de desarrollo competencial en negociación

1 colectiva y diálogo social) también debe conseguir la extensión de las políticas  
2 confederales en el entramado confederal. Al tiempo que debe permitir el flujo de  
3 ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las  
4 decisiones colectivas. Si es destacable la planificación de la acción sindical, de la  
5 renovación de cuadros, no lo es menos que la formación posibilite una nueva forma de  
6 trabajo sindical en la negociación colectiva y el diálogo social, en lo concreto y en lo  
7 general, consistente en planificar, verificar y rendir cuentas. De esta manera  
8 serviremos mejor a quienes nos eligen, las personas afiliadas, y a quienes  
9 representamos, el conjunto de trabajadoras y personas trabajadoras en Canarias.  
10 “Consideramos la formación un derecho para nuestra afiliación y para las personas que  
11 concurren en las candidaturas de CCOO Canarias, al tiempo que ha de ser un derecho y  
12 un deber de todas las personas que tienen alguna responsabilidad en la estructura del  
13 sindicato.”. El plan puesto en marcha en el presente mandato a pesar de las  
14 dificultades que hemos debido sortear arroja un balance suficientemente positivo  
15 como para marcar la lógica en la que deberemos trabajar en el próximo período:

16 i. Dotar al actual modelo de estabilidad sustentada en la cooperación de las  
17 diversas estructuras de formación sindical y la socialización del conocimiento,  
18 garantizando la igualdad de oportunidades y trato del conjunto de la afiliación  
19 (al margen de la organización en la que la persona afiliada esté encuadrada).  
20 Tenemos un itinerario muy testado, ha demostrado su utilidad de manera  
21 incontestable. Cabe dar un paso más en su implantación en todas las  
22 organizaciones integradas, garantizando que cada dirigente, delegada o  
23 delegado tenga su tarjeta formativa debidamente cumplimentada.

24 ii. Impregnar todo las actividades de nuestra ideología. **Formar en habilidades es**  
25 **necesario, hacerlo en valores es imprescindible.** Los valores que contienen la  
26 esencia de lo que somos y queremos seguir siendo como sindicato de clase.  
27 La formación sindical debe ser un recurso propio de la organización sin  
28 dependencia financiera externa. Debe garantizarse una dotación económica  
29 mínima que asegure su elaboración e impartición manteniendo un nivel de  
30 calidad excelente. En todo caso, de existir y acudir a recursos financieros  
31 externos, sólo deberían complementar o ampliar nuestra oferta formativa,  
32 pero bajo ningún concepto pueden ser su base.

33 En los próximos años se hace indispensable avanzar en formas de formación  
34 on-line que, sin abandonar la apuesta fundamental por la formación  
35 presencial, permita llegar a personas representantes de CCOO que no tiene  
36 fácil acceso a ésta, o salvar situaciones excepcionales, desde la perspectiva de  
37 valores y contenidos. Por ello, el Plan iniciado en 2020, debe mantenerse, en el  
38 próximo periodo potenciándolo y revisándolo para su mejor adecuación a las  
39 necesidades del sindicato y su mejor eficiencia y eficacia.

40  
41 b. **Cultura del trabajo.**- La cultura es, ante todo un derecho de la ciudadanía y un deber  
42 del Estado, un elemento esencial para desarrollar plenamente la democracia y la  
43 cohesión social. Es importante apostar por un nuevo modelo cultural que priorice los  
44 contenidos referidos a un modelo de sociedad, más abierta, democrática e inclusiva.  
45 Cultura del trabajo, tiene como objetivo, reivindicar una cultura de calidad,  
46 diversificada, sostenible, y de acceso generalizado a la ciudadanía, promover y difundir  
47 los valores del trabajo decente como la solidaridad, la justicia, la equidad, la  
48 cooperación, la paz, el feminismo, el sindicalismo, el medio ambiente, utilizando foros,  
49 de debates, seminarios, exposiciones.... Reivindicar la democratización de la cultura  
50 apostando por cerrar la brecha digital cultural que discrimina a la mujer ante el  
51 hombre, lo rural ante lo urbano, los pobres ante los ricos, los mayores ante los

1 jóvenes, se trata que la cultura no esté limitada por brechas económicas y  
2 sociológicas. *“La cultura como derecho de la ciudadanía y de la clase trabajadora”*.

3  
4 c. **Patrimonio documental.**- CCOO Canarias, ha conocido una fuerte evolución, asistiendo  
5 a un importante incremento de sus funciones, de sus organismos y de sus  
6 infraestructuras, que han supuesto nuevos procedimientos y nuevas formas de  
7 tramitación de la documentación. A su vez, se ha producido un desarrollado de las  
8 tecnologías de la información y de la comunicación que ha alterado profundamente la  
9 gestión del conocimiento, con un claro reflejo en los servicios que ofrece el sindicato y,  
10 consecuentemente, en los Archivos, Centro de Documentación y Bibliotecas. Esto se  
11 adecua a las nuevas normativas de descripción archivística, a la legislación vigente  
12 sobre protección de datos de carácter personales, la necesidad de implementar  
13 nuevas herramientas informáticas y sistemas integrales de gestión documental y para  
14 agilizar el acceso a los documentos, así como su preservación y custodia. Tanto la  
15 actualización de las funciones de los Archivos Históricos como la implantación del  
16 sistema de archivos y la atención a todas las cuestiones anteriormente mencionadas  
17 exigen un esfuerzo de coordinación, dotación de recursos y trabajo cooperativo que  
18 dé como resultado la posibilidad de optimizar y rentabilizar la inversión actual en  
19 gestión y selección documental para mejorar el acceso a la información como  
20 instrumento de la propia estrategia sindical de CCOO (procedimientos de trabajo,  
21 valoración y toma de decisiones, etc.), así como obtener más seguras garantías de  
22 preservación del patrimonio documental para el conocimiento de la historia del  
23 sindicato. El Patrimonio Documental de CCOO Canarias forma parte del Patrimonio  
24 Confederal. En los casos de disolución de las organizaciones, la CS es responsable del  
25 patrimonio. *“Conservar materiales, documentos, fotografías, prensa, carteles,  
26 documentos gráficos, que son útiles para recuperar la memoria histórica de CCOO”*.

27  
28 d. **Memoria Histórica.**- La memoria colectiva sigue siendo un elemento clave en la  
29 creación de la cultura desde las organizaciones que defiende los valores del trabajo.  
30 Vivimos momentos de continuos cambios en el mundo económico, de  
31 cuestionamiento de esos derechos conseguidos y de incertidumbre política. Cuando  
32 reconocemos a los compañeros y compañeras que lo han dado todo en el pasado, no  
33 reivindicamos solo su figura aislada, sino que lo hacemos como parte de un  
34 movimiento que cambió la realidad. Es responsabilidad de CCOO Canarias, investigar,  
35 difundir y preservar el legado de nuestros antecesores que lucharon por mejorar las  
36 condiciones laborales y sociales de las personas que vivían en Canarias.

37  
38 e. **Comunicación Sindical.**- Compartir la actividad que desarrollamos, las reflexiones y  
39 propuestas que hacemos sobre los diversos temas que aborda el sindicato, así como  
40 los valores que impregnan unas y otras es fundamental para que las personas afiliadas  
41 sientan que el sindicato les tiene informados (uno de los primeros derechos que les  
42 asisten) y a que los trabajadores y trabajadoras en general conozcan al sindicato y  
43 puedan valorar la utilidad de la afiliación. Una comunicación, distribuida por todos los  
44 medios y soportes a nuestro alcance contribuirá también a fortalecer nuestro discurso  
45 frente a la ideología neoliberal y por tanto al irrenunciable debate de las ideas en la  
46 lucha por la hegemonía cultural.

47 La comunicación en la sociedad actual se caracteriza por la inmediatez y por la  
48 diversificación de soportes a través de los cuales se hace llegar la información a la  
49 opinión pública. Abrirse paso en un medio tan hostil no puede ser cuestión de  
50 voluntarismo sabiendo lo que está en juego.

51 La comunicación sindical debe afianzarse como un eje estratégico del sindicato.

1 La secretaria de Comunicación debe tener la capacidad para dar soporte a las  
2 organizaciones que lo necesiten y poder mejorar la coordinación con toda nuestra  
3 estructura, con el objetivo de diseñar estrategias y elaborar contenidos de forma más  
4 rápida, eficaz y eficiente.

5 Para ello debemos:

6 Profesionalizar y dotar convenientemente de medios los equipos de Comunicación.

7 Invertir en la producción de contenidos audiovisuales y digitales.

8 Formar tanto a quienes trabajan en estos departamentos como a aquellas personas  
9 sindicalistas que van a ejercer como portavoces de la organización.

10 Fortalecer nuestra identidad.

11 Difundir valores y principios

12 No se puede obviar la importancia en la actualidad de la comunicación eficaz, una  
13 comunicación difusora de los valores y principios en defensa de la lucha de la clase  
14 trabajadora.

### 15 ***“Lo que no se comunica, no se ha hecho”***

16 Siendo CCOO Canarias, no sólo un sindicato mayoritario, sino el sindicato con más  
17 actividad tanto en materia laboral como sociopolítica no puede quedar estancado en  
18 los antiguos usos de la comunicación. La tendencia mundial, que incluye a la población  
19 canaria, responde a una nueva forma de comunicación basada en la información  
20 inmediata, accesible y personal. Ya no son los grandes medios de comunicación ni las  
21 agencias de noticias las únicas variables en la comunicación, lo que obliga a la  
22 organización a responsabilizarse de su propia imagen y de la difusión de sus  
23 propuestas y actividades.

### 24 ***“Una red comunicativa fuerte, la base para la acción sindical de calidad”***

25 Considerar de la comunicación puede ser llevada a cabo de manera estanco sin  
26 vincular a las diferentes estructuras sindicales no hace sino mermar la fuerza y los  
27 recursos de la propia organización. Se hace necesaria en CCOO Canarias la conexión  
28 entre las diferentes federaciones, Uniones y Bases sindicales para la elaboración y  
29 difusión coordinada y de calidad de los valores y principios de la organización. Una  
30 comunicación directa y personalizada, que aúne a toda la organización desde cargos  
31 directivos hasta afiliados de base. Esto hace imprescindible la formación a todas las  
32 estructuras sindicales en materia de comunicación, imagen y redes, y la inversión en  
33 materiales y herramientas que faciliten la labor comunicativa.

## 34 **f. Comunicación e imagen.**

35 i. **Gabinete de Prensa.-** Es la cara visible de nuestra organización ante los  
36 medios de comunicación. Desde el gabinete se asume la responsabilidad de  
37 velar por la difusión de la imagen, los valores y la trayectoria de forma  
38 positiva de nuestra organización y es la herramienta claves para el desarrollo  
39 de cualquier Plan o Estrategia de Comunicación.

### 40 **ii. Acciones:**

- 41 1. **Gestión de la imagen corporativa,** tanto en medios de comunicación  
42 como en eventos, ferias, congresos, etc.
- 43 2. Redacción y difusión de notas de prensa, reportajes, publirreportajes,  
44 etc.
- 45 3. **Redacción de contenidos generales y/o específicos** para páginas webs,  
46 blogs, redes sociales, etc.

- 1 4. **Elaboración y actualización de dossier de prensa.**
- 2 5. **Mantenimiento de la base de datos** y confección de la agenda de
- 3 medios.
- 4 6. Atención y contacto con los periodistas.
- 5 7. Tramitación de entrevistas.

6  
7 **g. Los recursos del sindicato.**

- 8  
9 i. **Las finanzas.-** La gestión de las finanzas tiene que estar orientada a garantizar  
10 la estructura básica del sindicato, dar cobertura a la actividad de las  
11 direcciones territoriales y financiar las inversiones. Estos tres criterios, junto  
12 con el cumplimiento estricto de las regulaciones confederales y orientaciones  
13 de la auditoría externa anual. Ello nos permitirá mantener la imprescindible  
14 seguridad y autonomía financiera en CCOO Canarias para poder cumplir con el  
15 papel otorgado y asumido por el sindicato.
- 16  
17 ii. **Estructura organizativa.-** La organización no es un fin en sí mismo. La manera  
18 en que nos organizamos en Canarias debe responder a:
- 19 1. Dar cobertura a las necesidades de las ramas.
  - 20 2. Dar cobertura a la afiliación que nos representa en las empresas.
  - 21 3. Dotarnos de recursos para garantizar los derechos de la afiliación.
  - 22 4. Garantizar la presencia del sindicato en todas las islas.
  - 23 5. Dotarnos de recursos para atender con garantías nuestra participación  
24 institucional.

25 La ponencia confederal en su PRIORIDAD TRES propone “Extender y fortalecer  
26 la organización”, susceptible de enmienda en el desarrollo del proceso  
27 congresual. Una vez aprobada, en la forma que el Congreso Confederal  
28 determine, será de aplicación al conjunto de las organizaciones. Considerando:  
29 la amplitud de la propuesta, las importantes innovaciones en la forma de  
30 organizarnos y que afecta a las estructuras de rama y territorio, consideramos  
31 que no tiene mucho sentido hacer propuestas paralelas en el ámbito de  
32 Canarias, entendiendo que lo que interesa es debatir en profundidad la  
33 propuesta confederal.

34  
35 **iii. Los Gabinetes Técnicos.**

- 36  
37 1. **SSJJ.-** Los servicios jurídicos de CCOO-Canarias representan la  
38 manifestación concreta y son valedores del derecho que tienen los  
39 afiliados en los Estatutos Confederales y de CCOO-Canarias a recibir el  
40 asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y  
41 asistencial según el ámbito de encuadramiento afiliativo. CCOO-  
42 Canarias, no es ajena a lo concernido en cuanto a los servicios  
43 jurídicos, dentro de las prioridades en materia organizativa que se  
44 estipulan en la ponencia confederal. Tal es así, que se propone que  
45 los mismos, -servicios jurídicos de CCOO Canarias, dispongan de una  
46 buena red territorial en las instalaciones, sino que además dispongan  
47 de una correcta dotación de profesionales cualificados que arbitren el  
48 servicio en condiciones de calidad y eficiencia. Los servicios jurídicos  
49 son indispensables para cualificar nuestra acción sindical,  
50 contribuyendo no sólo en lo concreto a la defensa en sede  
51 administrativa y jurisdiccional de los derechos de los trabajadores sino  
52 además, como coadyuvante a garantizar la eficacia de la negociación

1 colectiva negociada por la representación sindical y unitaria en la  
2 empresa. Se pretende dar a nuestros servicios jurídicos, un impulso  
3 más a lo conseguido hasta el momento, en una suerte de configurar  
4 un servicio integral –jurídico-económico-. En dicho servicio, se aúna  
5 en un solo cuerpo de acción, la conformación de demandas y  
6 papeletas judiciales junto a la emisión y defensa de dictámenes  
7 periciales económicos que sustancian las actuaciones individuales y  
8 colectivas que necesitan nuestros afiliados en defensa de sus intereses  
9 propios. Además, y en lo concreto funcionalmente hablando, se  
10 pretende ampliar el espectro de protección a los juzgados civiles –  
11 mercantiles-, en la defensa de los intereses –laborales- en el concurso  
12 de acreedores. Se seguirá dotando a las diferentes organizaciones  
13 sindicales y territoriales, de una participación activa y efectiva en la  
14 gestión y seguimiento de actividad a través de la Comisión de Servicios  
15 jurídicos. Todo ello, no sólo en pro de la maximización de utilidad  
16 sindical, sino también a favor de una gestión que imbrique una  
17 autosuficiencia financiera, máxime al albur del nuevo diseño de  
18 financiación aprobado en el Consejo Confederal. Por último comentar  
19 que se procurará mediar acciones concretas que permitan un  
20 escenario de cooperación y coordinación entre los profesionales de las  
21 asesorías jurídicas, profesionales del Gabinete Técnico Económico,  
22 con el trabajo de los sindicalistas en toda la estructura de CCOO-  
23 Canarias.

- 24 **2. Salud Laboral.-** El papel de la prevención de riesgos laborales sigue  
25 siendo una prioridad en la mejora de las condiciones de trabajo y en  
26 nuestro objetivo por un trabajo decente. De manera especial en  
27 Canarias con alta precariedad laboral, baja cualificación y alta  
28 rotación de los trabajadores y trabajador. Indispensable disponer de  
29 herramientas internas en la acción sindical, como las actuaciones de  
30 asesoramiento técnico-sindical en Salud Laboral. Necesario  
31 reforzamiento de los gabinetes en las islas. Actuaciones conjuntas con  
32 Los servicios jurídicos para dar una respuesta integral en la defensa de  
33 la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

34 Abordar los nuevos retos del mercado laboral como el teletrabajo, el  
35 trabajo a distancia, la digitalización de la economía, la economía de  
36 plataformas, entre otros. Nuevas formas de organización del trabajo y  
37 de los riesgos que ello conlleva. El incremento de los riesgos  
38 psicosociales y enfermedades laborales vinculadas a los mismos.

39 Afrontar nuevos retos frente a las altas tasas de siniestralidad laboral  
40 en Canarias. Inaceptable subregistro de las enfermedades  
41 profesionales y de accidentes y/o enfermedades laborales derivados a  
42 los servicios públicos de salud, entre otros.

43 Abarcar la mejora de las condiciones de seguridad y salud desde una  
44 perspectiva de género garantizando la eficacia de las medidas de  
45 prevención de riesgos laborales.

46 Reivindicar el necesario y fundamental papel de la figura de los  
47 delegados y delegadas territoriales y/o sectoriales que puedan abarcar  
48 el tejido empresarial canario donde predomina las microempresas.

49 Imprescindible exigir el importante papel que la normativa laboral le  
50 concede a los Servicios de Prevención, frente al papel mercantilista  
51 que estos aplican en la mayoría de los casos. Exigir de ellos una  
52 vigilancia de la salud acorde con parámetros que garanticen la

1 seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. El abordaje de  
2 unas evaluaciones de riesgos de calidad, incluyendo métodos fiables  
3 para la evaluación de los riesgos psicosociales, permitiendo con ello  
4 realizar una planificación preventiva objetiva que permita obtener  
5 mayores niveles de calidad en materia de prevención de riesgos  
6 laborales para la población trabajadora canaria.

7 Abordar como aspecto básico sindical la constitución de Servicios de  
8 Prevención propios frente a los ajenos, con recursos preventivos y  
9 formación adecuados a cada centro y puesto de trabajo que garantice  
10 una eficaz gestión preventiva.

11 En el momento actual, frente a la crisis sanitaria, defender la salud de  
12 los trabajadores y trabajadoras con independencia del origen del  
13 riesgo, ya sea laboral, sanitario, .... Exigiendo el papel fundamental que  
14 ha de jugar la administración en el cumplimiento de nuestro derecho a  
15 la salud. Por tanto, resulta imprescindible mejorar la colaboración de  
16 las autoridades laborales y sanitarias, fundamental la habilitación de  
17 actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con  
18 carácter permanente, cuando las situaciones de riesgo se producen en  
19 el ámbito laboral.

20 Básico e imprescindible la dotación de más efectivos a la plantilla de la  
21 Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Canarias, en especial al  
22 Cuerpo de Subinspectores Laborales, Escala de Seguridad y Salud  
23 Laboral, mejorando con ello las actuaciones frente a los  
24 incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

25 Respecto al Instituto Canario de Seguridad y Salud Laboral exigir una  
26 actuación técnica de calidad adaptada al mercado empresarial y  
27 laboral en Canarias que le convierta en organismo de referencia, a  
28 imagen y semejanza de otros institutos autonómicos. Potenciar los  
29 órganos de participación en el mismo, transparencia y eficacia en las  
30 políticas y/o medidas preventivas que se adopten para Canarias.

31 En definitiva, para garantizar una protección eficaz de la seguridad y  
32 salud de las personas trabajadoras seguiremos exigiendo a las  
33 entidades y las personas especializadas en la materia realicen su  
34 actividad con niveles óptimos de calidad, para lo que es necesario  
35 incrementar el control de las autoridades laborales y sanitarias sobre  
36 la prestación de dichos servicios y, para mejorar el nivel de  
37 transparencia, desarrollar un sistema público de información sobre su  
38 actividad que deberá ser público y accesible.

39 Se hace necesario fortalecer nuestro gabinete técnico con efectivos  
40 especializados en gestión ambiental, que nos acompañe y asesore en  
41 todos los procesos vinculantes. Por otro lado la figura de la Delegada o  
42 el Delegado de Medio Ambiente que aumente nuestra capacidad de  
43 intervención en los centros de trabajo.

- 44  
45 3. **Igualdad.**- CCOO Canarias está implicada en alcanzar la igualdad entre  
46 los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas en el ámbito  
47 de la Comunidad Autónoma de Canarias, para lo que resulta  
48 imprescindible poner fin a todas las formas de discriminación,  
49 estableciendo una serie de medidas que permitan el desarrollo  
50 personal, profesional y familiar de mujeres y niñas.

51 La consecución de la igualdad entre los géneros contribuirá  
52 decisivamente al progreso de nuestro Archipiélago. Se hace necesario

1 que las mujeres tengan igual acceso a una educación de calidad, a los  
2 recursos económicos y a la participación política, así como las mismas  
3 oportunidades en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a  
4 todos los niveles.

5 Por lo expuesto consideramos esencial mantener en el marco de las  
6 Comisiones Obreras Canarias el Gabinete Técnico para la Igualdad de  
7 Trato y de Oportunidades que permita contribuir a eliminar todas las  
8 formas de violencia contra las mujeres en los ámbitos público y  
9 privado, desarrollando para ello el Objetivo 5 de la Agenda 2030  
10 *"para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las*  
11 *mujeres y las niñas"* así como las prioridades estratégicas número 3  
12 *sobre "la atención y apoyo a las personas vulnerables"* y la número 4  
13 *"para el mantenimiento y la recuperación del empleo"* contenidas en el  
14 Plan de Reactivación Social y Económica de Canarias.

15 El Gabinete de Igualdad de Trato y de Oportunidades impulsará  
16 medidas que permitan desarrollar el objetivo 5.4 de la Agenda 2030  
17 *"para reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no*  
18 *remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas*  
19 *de protección social y promoviendo la corresponsabilidad en el hogar y*  
20 *la familia"*.

21 Otro de los objetivos que se marca el Gabinete de Igualdad de Trato y  
22 de Oportunidades de CCOO Canarias gira en torno a la formación,  
23 desde dos vertientes:

24 Mejorar las competencias de las mujeres sobre el uso de la tecnología  
25 instrumental, en particular la tecnología de la información y las  
26 comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres  
27 (objetivo 5.b Agenda 2030)

28 El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para  
29 garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y  
30 hombres en el empleo y la ocupación, incorpora la obligatoriedad de  
31 realizar Planes de Igualdad en las empresas de forma paulatina en  
32 función del número de personas trabajadoras con las que se cuente, de  
33 tal forma que el 01 de marzo de 2022 en todas aquellas empresas con  
34 50 personas trabajadoras o más, tendremos que realizar planes de  
35 igualdad conforme lo establecido en la normativa vigente al efecto,  
36 para lo cual se precisa formar a la RLT en la materia y que éstas puedan  
37 incorporar las medidas necesarias para acabar con cualquier forma de  
38 discriminación a través de la negociación colectiva. Asimismo, se  
39 precisará de la necesaria formación de las delegadas y delegados de  
40 CCOO de las empresas sobre el resto de cuestiones planteadas en el  
41 RDL 6/2019, de 1 de marzo, así como de recientes normativas que  
42 versan sobre la igualdad de trato y de oportunidades, con el objetivo  
43 de alcanzar a la población trabajadora de modo más efectivo,  
44 acercando las modificaciones y mejoras a sus centros de trabajo y  
45 negociando desde la perspectiva de género las condiciones de las  
46 plantillas en general y de las mujeres trabajadoras y del colectivo LGTBI  
47 en particular.

- 48  
49 4. **Técnico Económico.** Se propone la estructuración del Gabinete  
50 Técnico como una herramienta de apoyo sindical indispensable en  
51 CCOO-Canarias, llegando a abarcar una dimensión funcional  
52 multinivel. Ésta, arbitra funciones complejas de asesoramiento,

1 planificación de estrategias de negociación colectiva sindical, emisión  
2 de informes descriptivos y dictámenes procesales de trascendencia  
3 jurídico-económica, así como soporte al contenido íntegro del diálogo  
4 social. Además, se pretende aprovechar las sinergias organizativas  
5 que concurren en la unión de los servicios del Gabinete técnico con  
6 los propios de los servicios jurídicos, en aras a la consecución de un  
7 servicio de ayuda integral al afiliado, secciones sindicales, uniones  
8 insulares, federaciones y representación unitaria. El Gabinete Técnico  
9 presta información vital de carácter estadístico de las magnitudes  
10 económicas y sociales de nuestra CCAA, que sirven de soporte para la  
11 motivación de las diferentes posturas y estrategias sindicales que se  
12 adoptan no solo en los procesos de negociación colectiva, sino en los  
13 órganos de participación institucional así como en las diferentes  
14 mesas de concertación social. En el propio cuerpo y exposición de  
15 motivos de la Ley 10/2014 de P.I. de la organizaciones sindicales y  
16 empresariales en Canarias, se compele a CCOO-Canaria como  
17 sindicato más representativo LOLS, a la participación institucional.  
18 Ésta subyace, como manifestación de la defensa y promoción en el  
19 seno de la administración y empresas de los intereses generales,  
20 comunes, sectoriales e intersectoriales, que corresponden a todos los  
21 trabajadores, distintos de los que derivan de su derecho a la  
22 negociación colectiva, que tiene su propia regulación sustantiva y  
23 procedimental. Se considera que el Gabinete Técnico refleje una  
24 herramienta global eficaz en el marco del diálogo social al que  
25 estamos llamados como agente social en el reconocimiento  
26 Constitucional como sujeto político en nuestra CCAA.  
27

- 28 5. **Formación.-** La consideración de la formación profesional permanente  
29 ha ido cambiando durante los últimos años. Hoy es ya considerada  
30 una pieza indispensable para el desarrollo personal y profesional de  
31 las plantillas y un derecho laboral que ha de ser reconocido en el seno  
32 de las empresas como tal y como la herramienta útil que debe  
33 acompañar a trabajadoras y trabajadores a lo largo de toda la vida.

34 Y como todo derecho laboral, le corresponde a la negociación  
35 colectiva ordenar su aplicación en las empresas, por lo que las  
36 posibilidades de que una persona trabajadora con empleo pueda  
37 ejercer ese derecho dependen, en buena medida, de cómo se regulan  
38 los temas de formación en el convenio colectivo que se aplica en su  
39 empresa y, por tanto, de la capacidad y preparación de los  
40 representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. El ejercicio  
41 del derecho a la formación y a la promoción profesional depende de  
42 cómo se recojan en los convenios colectivos cuestiones como los  
43 requisitos formativos para acceder a la empresa, la clasificación  
44 profesional, la elaboración y participación en los planes de formación  
45 organizados en la empresa, los permisos y licencias por estudios, etc.

46 La formación de las personas trabajadoras ha sido algo externo al  
47 ámbito de la empresa: se accedía al puesto de trabajo con una  
48 determinada cualificación y cualquier formación que fuera requerida  
49 en un futuro se suplía con experiencia, buena voluntad y ayuda de los  
50 compañeros y compañeras. Por esa razón, la formación ha sido  
51 considerada durante mucho tiempo algo secundario entre la gran

1 cantidad de asuntos que deben abordarse desde la negociación  
2 colectiva. Jornada o salario han prevalecido sobre cualquier cuestión  
3 relativa a la formación. Sin embargo, esta percepción ha ido  
4 cambiando a lo largo del tiempo, adquiriendo poco a poco la  
5 importancia que le corresponde. Actualmente se potencia la  
6 formación profesional tanto desde el ámbito empresarial como desde  
7 el personal de los trabajadores y trabajadoras.

8 Para todas las personas, la formación es un requisito necesario para  
9 mejorar salarios y condiciones de trabajo, aumentar la capacidad de  
10 mantenimiento del puesto de trabajo y facilitar el paso de un empleo  
11 a otro. Para las empresas, la formación no solo mejora la capacitación  
12 de las personas que trabajan en ella, sino que además incrementa su  
13 productividad y competitividad.

14 Es objetivo de este proyecto formar y asesorar a las personas que  
15 representan a sus compañeros y compañeras en las empresas para  
16 que puedan mejorar, a través de la negociación colectiva, el  
17 tratamiento de los temas de formación en sus respectivos convenios y  
18 cumplir las funciones reguladas en la Ley en relación con el derecho a  
19 la formación de los/as trabajadores/as en las empresas incluyendo la  
20 detección de necesidades formativas y la evaluación del Plan de  
21 Formación de la empresa para poder acceder a la bonificación que le  
22 corresponda.

23 En definitiva, se propone la creación e implantación de un **Servicio de**  
24 **Asesoramiento y Apoyo en Materia de Formación en la Empresa** a la  
25 RLT, así como a las pymes y autónomos, con el fin de garantizar el  
26 derecho a la formación y a la orientación profesional de los/as  
27 trabajadores/as, especialmente los/as más vulnerables, en  
28 cumplimiento de los objetivos recogidos en la Estrategia Canaria de  
29 Activación para el Empleo, así como en el Plan de Reactivación Social y  
30 Económica de Canarias y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la  
31 Agenda 2030 de Naciones Unidas.

32 Además, permitirá la obtención de datos reales que sirvan como una  
33 de las fuentes para la determinación del **catálogo de la oferta**  
34 **formativa** para las personas ocupadas y desempleadas.

#### 35 **h. Instrumentos de Intervención Sindical.**

##### 36 **i. Participación Institucional: Diálogo y Concertación Social.-**

37 En CCOO Canarias no somos ajenos a la prioridad establecida en la Ponencia  
38 Congreso Confederal en el sentido de que mediante nuestra Participación  
39 Institucional, al amparo de la Ley 10/2014, y con las herramientas necesarias  
40 del Diálogo y Concertación Social, estamos comprometidos con los objetivos  
41 de intervenir en los espacios que configuran el modelo de organización social  
42 y económico que queremos en nuestra comunidad autónoma.

43 En este sentido, desde CCOO-Canarias aspiramos a influir, mediante dichas  
44 herramientas, en propiciar un cambio de modelo social y económico más  
45 equitativo con la parte más débil del entramado de la ciudadanía mediante un  
46 contrato social adecuado reconstruyendo éste de acuerdo con las mayorías  
47 sociales europeas del siglo XXI.  
48

1 Por ello CCOO-Canarias, como sujeto constitucionalmente legitimado para  
2 ello, nos debemos centrar a través de los espacios y derechos de participación  
3 y a través del Diálogo Social, tanto tripartito como bipartito, en la  
4 recuperación, fortalecimiento y extensión de derechos, haciendo hincapié no  
5 solo en los colectivos de trabajadores y trabajadoras con relaciones laborales  
6 precarizadas sino además, en la defensa de los intereses económicos y sociales  
7 que nos son propios, tanto ante la parte empresarial como frente a los  
8 poderes públicos.

9 Tampoco somos ajenos en Canarias, del contexto estipulado en la ponencia  
10 confederal que vislumbra un ataque al estado del bienestar, modelo de  
11 empresa fragmentado y con tendencia hacia la globalización, debilitando la  
12 organización y resistencia de la clase obrera. Además, observamos cómo, el  
13 propio fenómeno de acumulación de capitales en manos de unos pocos con  
14 una tendencia clara hacia un modelo de concepción meramente financiera de  
15 la economía, deja atrás, masas ingentes de capital improductivo –que no  
16 genera empleo ni reparto justo de riqueza, influenciado por las teorías  
17 neoliberales capitalistas en cuanto a la devaluación de costes y condiciones  
18 laborales como medio de incrementar los beneficios empresariales.

19 Ante esta realidad agudizada en Canarias, desde nuestra organización en el  
20 marco de su legitimación como sujeto político, pretendemos –y de hecho lo  
21 estamos haciendo-, participar en la vida institucional del Gobierno de Canarias,  
22 son ya 116 órganos en los que estamos presentes. Además desde el sindicato,  
23 estamos trasladando nuestras posiciones en los espacios de participación y  
24 negociación previa, colaborando con los poderes públicos en la planificación  
25 del modelo laboral, social y económico que queremos y necesitamos en  
26 nuestra Comunidad Autónoma. Debemos, no solo formar parte de derecho  
27 en instituciones como el Consejo Económico y Social, Consejo General de  
28 Empleo, Consejo Canario de Relaciones Laborales, etc., sino participar de  
29 manera activa, interviniendo en los procesos de diálogo en el marco de la  
30 legislación social y laboral.

31 Cuestión relevante y reto para el próximo mandato, es la problemática  
32 añadida que nos ha traído la crisis sanitaria derivada del Covid-19, con su  
33 incidencia en el tejido productivo de Canarias y sus efectos económicos y  
34 sociales. El tejido productivo de nuestra comunidad autónoma, ya lo hemos  
35 descrito a lo largo de esta ponencia, configurado mayoritariamente por el  
36 sector turístico y cómo influye de manera determinante en todos los sectores  
37 de actividad, nos está dejando altas tasas de desempleo, paliadas en parte por  
38 los ERTES, la destrucción de empresas, aún por determinar, aumento de las  
39 desigualdades y tasas de pobreza y de exclusión social sin precedentes en los  
40 últimos años. Aún no nos habíamos recuperado del estándar de vida previo a  
41 la crisis financiera de 2008, acumulándose ahora los efectos devastadores de  
42 la presente crisis sanitaria. En Canarias, al igual que en el reto del territorio  
43 nacional, la misma, ha dejado al descubierto el desastre que supuso la política  
44 neoliberal de recorte de gastos públicos y servicios esenciales de primera  
45 necesidad al conjunto de la ciudadanía, definiendo ello no solo el problema de  
46 falta de contingencia de necesidades sociales sino además, una  
47 Administración Pública mermada en medios materiales y sobre todo de  
48 recursos humanos, que podría dificultar una gestión eficaz desde lo público si  
49 no se encuentra una solución adecuada de manera inminente. Una de las  
50 consecuencias, imprescindible en estos momentos, es la posibilidad material  
51 de ejecutar los capitales, cuantiosos, que vendrán desde el gobierno central y  
52 la UE, en el marco de la política expansiva económica de gasto público para

1 fortalecer la recuperación, transformación y resiliencia en las economías de la  
2 UE , atenuar sus consecuencias sociales, aumentar la empleabilidad de los  
3 ciudadanos, frenar las desigualdades... y en definitiva de reconstrucción  
4 económica y social bajo otros paradigmas y políticas diferentes en el ámbito de  
5 los países y territorios Comunitarios.

6 Desde el nuestra participación institucional y a través de acuerdos en el marco  
7 del Dialogo y Concertación Social, para CCOO-Canarias supone un hándicap  
8 influir en la ejecución eficaz por parte de los poderes públicos en Canarias de  
9 las ingentes cantidades de dinero –recursos públicos-, que llegarán para  
10 reactivar la economía, combatir las necesidades sociales y en definitiva atenuar  
11 las consecuencias de la crisis sanitaria en la ciudadanía con un reparto más  
12 equitativo de la riqueza. Dicho paradigma, además enfocado en la  
13 transformación del modelo productivo, situando la prioridad en la tecnología,  
14 las transiciones ecológicas justas, la transformación digital, la potenciación de  
15 las economías verdes, especialmente el potencial que genera en Canarias el  
16 impulso a actividades relacionas con la Economía Azul, Circular, de Cuidados...  
17 en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible y la potenciación de la  
18 Agenda Canaria en estas materias tal y como ha sido situado como eje  
19 estratégico en el Pacto para la Reactivación Social y Económica de Canarias y  
20 donde CCOO-Canarias ha influido notablemente.

21 En definitiva con la participación institucional legitimada no solo en la CE y sus  
22 herramientas, sino además, subsumida en nuestra propia Ley 10/2014, de 18  
23 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y  
24 empresariales más representativas de Canarias que garantiza los medios  
25 humanos y recursos financieros necesarios que nos permite ejecutar nuestra  
26 función de sujeto político en Canarias nuestra función deber ir, más allá de las  
27 propias actuaciones que conforman el contenido esencial de la libertad  
28 sindical, en lo concreto de la negociación colectiva, conflictos colectivos, etc.  
29 CCOO-Canarias en este marco de actuación en su condición de sindicato más  
30 representativo y con más representatividad, en el marco de nuestro sistema  
31 democrático con pluralismo sindical, juega un papel central en el Dialogo y  
32 Concertación Social en Canarias.

33 El punto de partida de CCOO-Canarias es nuestro liderazgo acreditado por  
34 nuestra afiliación y legitimación electoral, esto, nos permite no solo actuar en  
35 la empresa a través de de los órganos de representación unitarios y la  
36 negociación colectiva, también la de realizar un sindicalismo confederal  
37 actuando como sujeto político con poder de presencia e influencia en el  
38 entramado institucional del Gobierno de Canaria. Esta facultad debe ser puesta  
39 de manifiesto, en el proceso de gestión de políticas públicas, laborales,  
40 sociales y económicas. Nuestro trabajo en Canarias, se alinea con la Ponencia  
41 Confederal, encaminado éste, en contribuir a una sociedad canarias más justa,  
42 cohesionada tanto socialmente como desde el prisma económico. Se trata en  
43 definitiva de desnaturalizar la exclusión social y sobre todo la laboral en  
44 Canarias, mediante una actuación sindical, que influya de manera decisoria y  
45 efectiva, sustanciado en un proceso de reivindicación constante tanto de  
46 condiciones laborales y de empleo, como de configuración de un sistema  
47 sociopolítico más equitativo y que se vislumbre un cambio en nuestra  
48 Comunidad Autónoma.

49 Tampoco somos ajenos a nuestra condición de región ultraperisférica de la UE,  
50 donde la reconfiguración de la globalización, está siendo protagonizada por el  
51 avance de políticas europeas de incremento de gasto público , que permita  
52 reactivar la demanda agregada en todo el territorio de la UE. Estas políticas

1 acertadas, se están llevando a cabo, como mecanismo de frenar la caída en  
2 picado de la destrucción de empresas y empleo en el marco de la actual  
3 situación de crisis sanitaria pandémica. Con la ayuda de los recursos  
4 económicos, adicionales a los anteriormente mencionados, que nos permitirá  
5 obtener nuestra condición de RUP, desde el diálogo social –participación  
6 institucional y concertación social-, pretendemos realizar actuaciones  
7 concretas en el marco de la ejecución presupuestaria, encaminadas a las  
8 principales reivindicaciones sindicales que se nos compelen en esta y la propia  
9 ponencia confederal. Por lo tanto, la actuación de CCOO-Canarias, debe  
10 centrar sus prioridades en la empleabilidad general y en el empleo de calidad,  
11 además de todos sus derechos inherentes, vislumbrado como la antesala de la  
12 condición de dignidad humana y atenuante de la exclusión social y económica  
13 finalista. El proceso necesario de cambio del modelo productivo de Canarias  
14 que se estipula en la necesaria reindustrialización -que esté a nuestro alcance-  
15 , con el proceso de diversificación e investigación científica I+D+I. La meritada  
16 y necesaria transición a la economía digital, atenuando la brecha actualmente  
17 existente en esta materia, el propio modelo de cambio energético con la  
18 consecuente protección del medio ambiente canario etc. Además, la  
19 participación institucional de CCOO-Canarias debe coadyuvar a la ampliación  
20 de las redes de protección social y pensiones de nuestro territorio canario,  
21 ofreciendo una garantía de rentas mínimas de subsistencia vital. Pretendemos  
22 también influir de manera notoria en el diseño de políticas públicas, a través  
23 de intervenciones estratégicas en el ámbito de la salud pública, servicios  
24 públicos esenciales, educación, vivienda y fiscalidad más progresiva. De hecho,  
25 actualmente lo estamos haciendo en la mesa número uno de la VII  
26 Concertación Social actualmente abierta.

27 El Diálogo Social tanto bipartito como tripartito en nuestro territorio debe ir  
28 subjetivamente legitimado, liderado por CCOO-Canarias en el marco de los  
29 intereses que representamos, dado que dicho diálogo representa el  
30 instrumento sociopolítico por el cual podemos y debemos influir de manera  
31 decisoria. En el proceso de normalización democrática, nuestro papel es  
32 fundamental, tanto en el desarrollo socioeconómico como en la modernización  
33 de las relaciones laborales. Se trata de desnaturalizar la precariedad laboral y  
34 dignificar las condiciones en el empleo mermando la capacidad de abuso de  
35 posición de fuerza de la empresa frente al trabajador.

36 Además, tampoco somos ajenos a la realidad de la empleabilidad dificultosa  
37 de los colectivos vulnerables, -jóvenes, parados de larga duración, mayores de  
38 45 años, etc. Son estos colectivos una de las prioridades estratégicas para  
39 CCOO-Canarias, por eso estamos llamados a favorecer el diseño de propuestas  
40 encaminadas a la obtención de un puesto de trabajo para estos colectivos  
41 como mecanismo propio de cohesión social, económica y de justicia social en  
42 nuestro territorio.

43 En CCOO-Canarias hemos procurado y vamos a seguir alineando los recursos  
44 del sindicato con las estrategias reivindicativas mencionadas en esta ponencia  
45 para maximizar la utilidad de nuestra condición de sindicato más  
46 representativo en la actuación de la participación institucional. En las cuatro  
47 mesas de concertación social actualmente abiertas, abordamos un sistema  
48 fiscal progresivo y más justo, también en todo lo que concierne a la  
49 simplificación administrativa, en políticas de igualdad y brecha salarial, en la  
50 formación profesional dual, así como en los mecanismos de arbitrio de la  
51 capacidad financiera, estamos construyendo y defendiendo nuestras  
52 propuestas en esa dirección.

1 A modo de conclusión, Desde CCOO-Canarias, a través del diálogo social en las  
2 vertientes de Participación Institucional y Concertación Social, pretendemos  
3 hacer frente a la revolución neoliberal depredadora con la clase trabajadora,  
4 influyendo de manera decisiva en la transferencia de rentas del capital hacia la  
5 sociedad trabajadora coadyuvando con la inclusión económica y social de la  
6 ciudadanía Canaria. Todo ello, en aras a garantizar la obligación que nos  
7 otorga la Constitución Española, en influenciar para conseguir una sociedad  
8 más justa e igualitaria y desterrando la exclusión social, la marginalidad, la  
9 pobreza severa y en definitiva la lacra social que conlleva el capitalismo llevado  
10 al límite.

- 11  
12 ii. **Negociación Colectiva.-** La estadística de convenios colectivos  
13 correspondientes al mes de octubre de 2020 siguen reflejando escasas  
14 diferencias con relación a los meses anteriores y en términos generales en lo  
15 que llevamos de año, posiblemente, a causa de la ausencia de procesos de  
16 negociación colectiva de aplicación en esta última mensualidad debido a la  
17 crisis desatada por la COVID-19. Dicho lo anterior, se contabilizan un total de  
18 100 convenios colectivos registrados en Canarias hasta el 31 de octubre de  
19 2020 con efectos económicos en esta anualidad, presentando un aumento  
20 salarial medio del 2,06%, superior a la media nacional tasada en el 1,91 por  
21 ciento. Los convenios de empresa siguen resultando menos beneficiosos para  
22 las trabajadoras y trabajadores, fruto, posiblemente, de un mayor  
23 desequilibrio de fuerzas e intereses presumiblemente antagónicos. De esta  
24 forma, mientras los convenios de empresa, mayoritarios en la estadística,  
25 contemplan una subida salarial del 1,76%, en los de ámbito superior se alcanza  
26 un incremento retributivo del 2,07%.

27 La subida registrada supone un pequeño avance en la recuperación del poder  
28 adquisitivo perdido por la clase trabajadora. Pese a ello, Canarias ostenta la  
29 segunda posición de cola dentro del conjunto estatal en cuanto a la cuantía de  
30 los salarios, muy por debajo de la media nacional.

31 La jornada media pactada en los convenios colectivos registrados alcanza las  
32 1787 horas, en este caso, en el ámbito del convenio de empresa la jornada  
33 pactada es inferior a la media de jornada laboral de los convenios colectivos de  
34 ámbito superior, siendo de 1751,50 horas para los primeros y 1788,94 para los  
35 segundos.

36 CCOO Canarias debe continuar llevando a cabo su labor sindical para asegurar  
37 el fiel cumplimiento de lo pactado en la negociación colectiva así como la  
38 efectiva aplicación del aumento en el Salario Mínimo Interprofesional y lo  
39 previsto por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

40 Hasta una derogación o modificación de la última reforma laboral (2012) se ha  
41 de fomentar la equiparación salarial entre los convenios de empresa y los de  
42 ámbito superior, eliminando los menores incrementos salariales frecuentes en  
43 el primer caso. En espera de una pronta superación de la pandemia del COVID-  
44 19, se ha de trabajar por la vuelta a la normalidad a la mayor celeridad posible  
45 y siempre con las mayores garantías sanitarias, especialmente en lo que  
46 respecta a la negociación colectiva y acción sindical.

47 Con la normativa actual donde la reforma laboral de 2010 y 2012 siguen  
48 vigentes, la situación de la negociación colectiva continuará siendo compleja y  
49 deberá vencer dificultades. La negociación colectiva no puede concebirse sin la  
50 presencia e intervención del sindicato. La recuperación de los derechos  
51 arrebatados solo será posible a través de la acción sindical, de nuestra  
52 capacidad de negociación y movilización.

1 La negociación colectiva regula las condiciones de trabajo, influye en las  
2 condiciones de vida y por ende, en la política y en la cohesión social que se  
3 construye, es el instrumento clave que tiene que ver con el poder o la fuerza  
4 sindical que tiene cada una de las partes del conflicto entre capital y trabajo,  
5 por lo que la negociación colectiva es y será el instrumento central en el  
6 modelo de relaciones laborales.

7 Por ello, el sindicato se convierte en el instrumento para reforzar el poder  
8 contractual y de intervención en la empresa así como en la Administración,  
9 para la determinación de las condiciones laborales, desarrollando los  
10 convenios y acuerdos sectoriales y tratando de impedir la imposición del poder  
11 discrecional del capital.

12 La acción sindical para combatir las desigualdades.

13 La Negociación Colectiva y los planes de Igualdad son el marco idóneo para la  
14 promoción de medidas concretas a favor de la igualdad de trato y de  
15 oportunidades entre mujeres y hombres, lo cual es un derecho básico de las  
16 personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y  
17 hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta,  
18 por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la  
19 asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de  
20 oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en  
21 el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal  
22 forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva  
23 en el empleo y la ocupación. Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de  
24 trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones  
25 directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la  
26 discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones  
27 familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida  
28 personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias  
29 contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos  
30 que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

31 Entre las situaciones de desigualdad, la brecha salarial por condición de género  
32 es de la más visibles en el ámbito laboral y aun así no hemos conseguido  
33 reducirla, lo que exige de una actuación urgente desde CCOO Canarias, puesto  
34 que la mitad de la población no solo está sufriendo una fuerte discriminación y  
35 un atentado contra sus derechos fundamentales sino que además tiene un  
36 impacto directo en sus condiciones de vida.

37 Las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las  
38 brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en  
39 las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos  
40 puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores  
41 remunerados; por ello, CCOO Canarias debe promover políticas públicas de  
42 igualdad que eliminen aquellos obstáculos que impidan el acceso y desarrollo  
43 de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.

44 La incidencia en Canarias de los Planes de Igualdad y los Protocolos de Acoso  
45 Sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral siguen siendo muy  
46 escasos, por ello, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas  
47 urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre  
48 mujeres y hombres en el empleo y la ocupación así como el Desarrollo  
49 Reglamentario de los Planes de Igualdad es una gran oportunidad y debe ser  
50 otra de las prioridades de esta organización ya es una avance en derechos y  
51 poder sindical que hemos conseguido a través del Dialogo Social y que otorga  
52 la capacidad de negociar a los sindicatos más representativos allí donde no

1  
2  
3  
4  
5  
6

existe representación legal, lo que conlleva una necesidad organizativa y planificada, imprescindible para poder ampliar la acción sindical y la presencia del sindicato en aquellas empresas donde no hemos podido llegar. Se abre por tanto un campo de trabajo que nos posibilita avanzar en la conquista de espacios de la organización del trabajo, para modificar las condiciones de trabajo de las mujeres y garantizar la igualdad del conjunto de las plantillas.