

INFORME

nuevos
retos



misma
lucha



31 de julio de 2025

CONSEJO SINDICAL CANARIO

CONTENIDO

INFORME GENERAL AL CONSEJO SINDICAL CANARIO	3
PRÓLOGO SECRETARIA GENERAL.....	3
CONTEXTUALIZACIÓN	5
COYUNTURA ECONÓMICA	10
MERCADO LABORAL.....	14
SOCIEDAD	23
SECTOR PÚBLICO	32
SANIDAD	32
EDUCACIÓN.....	33
POLÍTICAS SOCIALES.....	34
RECAUDACIÓN TRIBUTARIA.....	35
INFORMES DESCRIPTIVOS Y PROPOSITIVOS –PLANES DE TRABAJO- DE LAS SECRETARÍAS DE CCOOCANARIAS.....	35
POLÍTICA INSTITUCIONAL	35
JUVENTUD.....	38
EMPLEO.....	41
PERSONAS MIGRANTES	42
FORMACIÓN SINDICAL	43
TRABAJO REALIZADO A FECHA DE 31 DE JULIO	45
EMPLEO.....	45
MIGRACIONES.....	45
FORMACIÓN SINDICAL	49
CULTURA DEL TRABAJO.....	51
COMUNICACIÓN.....	52
ACCIÓN SINDICAL	58
ELECCIONES SINDICALES.....	59
POLÍTICAS SOCIALES.....	60
MUJERES E IGUALDAD:.....	65
DIVERSIDAD:	66
SALUD LABORAL	70
SOSTENIBILIDAD	72
AFILIACIÓN Y CARTERA DE SERVICIOS.....	73
ORGANIZACIÓN Y FINANZAS	76

INFORME GENERAL AL CONSEJO SINDICAL CANARIO

31 de julio de 2025

PRÓLOGO SECRETARIA GENERAL

No he querido dejar pasar la oportunidad en este primer Consejo Sindical Canario del mandato congresual que comienza, de hacer **una pequeña reflexión de los hitos y elementos más nucleares e importantes** a los que nos hemos estado enfrentando en los dos meses de trabajo efectuado así como **de las líneas propositivas más relevantes -planes de trabajo-**, en cuanto **al proceso de mejora y crecimiento orgánico de CCOO Canarias**. Todo ellos en aras a mejorar y potenciar más si cabe, la única herramienta que tiene la clase trabajadora en especial y ciudadanía en general, para mejora de las condiciones laborales individuales y colectivas, así como para maximizar el desarrollo económico y social de nuestro archipiélago. En tal sentido quiero hacer hincapié en los siguientes elementos.

Somos consientes, del gran reto al que nos enfrentamos y en el contexto actual tal complejo, pero sin duda el pasado 23 de mayo de 2025, nuestras bases a través de los procesos congresuales previos, las delegadas y delegados en el XIII Congreso de CCOO Canarias, decidieron y apostaron por una nueva dirección, la cual sin duda alguna, trabajará de forma incansable para dar cumplimiento a la ponencia, consensuada y acordada entre todas y todos.

Porque se trata justamente de eso, de todas y todos, los que debemos hacer frente a los grandes retos que tenemos por delante con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora y las condiciones de vida de la gente en Canarias.

Como recordarán en la pasada intervención del 23 de mayo, tenemos mucho que hacer, cumpliendo con el compromiso de escuchar a nuestra afiliación, a nuestra RLPT, a nuestras estructuras sindicales en Canarias, dotando de los recursos necesarios para mejorar nuestra Organización, mejorar la atención de las personas afiliadas con más presencialidad, mejorar la calidad de servicios, más información y poder de participación de nuestra afiliación.

Visibilizar el día a día de la agenda y participación activa de quienes forman parte de la dirección del Sindicato, será una parte esencial de nuestra Organización, porque lo no se ve, no existe, este equipo tiene claro donde debemos estar.

En apenas dos meses de mandato, de forma constante y sin descanso, estamos organizando, actualizando y creando procedimientos de trabajo para nuestra Organización Sindical, para un mejor funcionamiento interno, donde el claro objetivo es que todas las estructuras tengan conocimiento de los mismos y que puedan hacer uso de dichos recursos.

Tenemos grandes e ilusionantes proyectos, los cuales se han ido exponiendo la mayoría de ellos en los diferentes plenarios ya celebrados, pero que algunos de ellos, se verán materializados en este último semestre de año. Cumpliendo con el compromiso adquirido, os trasladamos en el siguiente informe, los diferentes planes de trabajo de todas las secretarías que conforman esta Comisión Ejecutiva.

Sin dejar de lado lo más importante, apoyar de forma clara a toda la representación sindical, trabajadoras y trabajadores, en especial a quienes se encuentran en plena lucha sindical, por defender a los miles de compañeras y compañeros que han depositado su confianza en nuestras Comisiones Obreras y poder mejorar sus condiciones laborales, la hostelería en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, el comercio de ambas provincias, las personas trabajadoras del sector de jardinería, Metropolitano de Tenerife, Correos, Ultramar Express Transport, unidad de extranjería de La Delegación del Gobierno, Aperitivos Snack en La Palma y Tenerife, el sector agroalimentario, sector del metal, limpiadoras de los institutos de Santa Cruz de Tenerife, compañeras y compañeros de los centros de menores, trabajadoras de las residencias de Echedo y El Pinar y sin olvidarnos del extinto ICHH.

Porque queda mucho por hacer, comenzamos.....

CONTEXTUALIZACIÓN

INTERNACIONAL

El escenario internacional actual está profundamente marcado por una creciente inestabilidad geopolítica que tiene consecuencias directas sobre las condiciones de vida y trabajo en todo el mundo.

La prolongación de la guerra en Ucrania, además de generar una **crisis social**, ha reconfigurado el mapa energético y comercial global, disparando los precios de bienes esenciales como la energía y los alimentos, y fomentando una inflación que, aunque actualmente contenida, **ha deteriorado el poder adquisitivo de millones de personas trabajadoras**.

El desvío de fondos públicos hacia gasto militar y la reactivación de la lógica de bloques están debilitando la inversión social en un momento en que los sistemas públicos necesitan ser reforzados, no recortados.

A esta situación, se suma **el conflicto en Gaza y la escalada de tensiones en Oriente Medio**, promovidas por Israel, que está generando una crisis humana de una escala notable. Una población asediada como la gazatí, a la que está siendo imposible llevar ni tan siquiera alimentos. Hambruna, enfermedades, ataques, es el pan de cada día en **Palestina**.

El conflicto se ha ido ampliando, involucrando también a países como Irán. Este hecho, está afectando entre otras cosas, al transporte marítimo global, especialmente a través del mar Rojo, una ruta clave del comercio internacional. Los posibles ataques a barcos mercantes y la militarización de las rutas han obligado a muchas navieras a desviar sus trayectos, encareciendo y ralentizando el transporte de mercancías. Esto está teniendo un impacto directo en el coste de importaciones, con efectos en cadena sobre los precios y el empleo, especialmente en regiones con mayor dependencia del transporte marítimo, como es nuestro caso.

Todo este panorama se inscribe, además, en un contexto de creciente tensión entre Estados Unidos y China por el liderazgo económico y tecnológico global. La pugna por el

control de las cadenas de suministro, la inversión en inteligencia artificial, y las restricciones cruzadas en sectores clave como los microchips están alimentando una reestructuración del comercio internacional y un repliegue proteccionista que pone en riesgo el empleo industrial en la UE.

En este contexto, y desde una perspectiva sindical, es imprescindible alertar sobre cómo estas **disputas geopolíticas —aparentemente lejanas— acaban repercutiendo en la vida cotidiana de las personas trabajadoras**: a través de la inflación, la deslocalización de las empresas, la precarización de los servicios públicos y la consolidación de un modelo económico en el que los intereses del capital global priman sobre los derechos sociales. Por ello, no basta con analizar la coyuntura desde los mercados; hay que hacerlo desde la experiencia vivida en el conjunto de la población, **exigiendo una respuesta social que esté a la altura del momento**. Además de por una cuestión básica de derechos humanos, los cuales han sido flagrantemente vulnerados en los últimos años.

EUROPA

La **UE atraviesa un momento de ralentización económica** que tiene como epicentro a Alemania, tradicionalmente considerada el motor del crecimiento de la Unión. La causa está, en la caída de su producción industrial, la pérdida de competitividad energética tras la ruptura con Rusia, y la debilidad de su demanda interna. Este parón está teniendo un efecto en cadena sobre otras economías europeas, particularmente las más dependientes del comercio exterior, y frena el ritmo de recuperación tras los años de pandemia.

En este contexto, la Unión Europea ha decidido reactivar las reglas fiscales del Pacto de Estabilidad, exigiendo a los Estados miembros que reduzcan sus niveles de déficit y deuda pública. Esto implica un giro hacia políticas de ajuste que amenazan con recortar el gasto social justo cuando más se necesita.

Preocupa que esta vuelta a la **disciplina presupuestaria contractiva, coincida con un aumento significativo del gasto militar**, impulsado por los compromisos de inversión en defensa asumidos en el marco de la OTAN y por la presión geopolítica global. Mientras se pide contención a los servicios públicos y a las políticas sociales, se abre la puerta al rearme como prioridad presupuestaria, lo que revela una jerarquía de intereses profundamente regresiva.

Este nuevo esquema recuerda al llamado **keynesianismo bélico**, según el cual el gasto militar se presenta como palanca de crecimiento y de innovación tecnológica. En este escenario, España tiene una oportunidad estratégica para orientar los recursos hacia un modelo verdaderamente productivo y soberano. Rechazar la compra indiscriminada de equipamiento militar extranjero y vincular el crecimiento presupuestario a proyectos europeos de innovación tecnológica podría convertir los fondos destinados a defensa en palanca para reindustrializar el país y mejorar los salarios y condiciones laborales.

En materia laboral, España ha representado en los últimos años una referencia en el plano europeo gracias a algunas reformas que han apuntado a la mejora de los derechos laborales. La subida sostenida del Salario Mínimo Interprofesional, la nueva regulación del trabajo en plataformas digitales, el notable impacto en la reducción del empleo temporal o el debate abierto sobre la reducción de la jornada laboral sin merma salarial nos han situado como un ejemplo en materia de política laboral.

Estas medidas, conquistadas en gran parte gracias al diálogo social, han ganado visibilidad en el debate europeo. Sin embargo, aún quedan muchos asuntos por resolver: la tramitación definitiva de la reducción de la jornada laboral, la mejora del sistema de prestaciones por desempleo o el debate sobre la indemnización por despido, entre otros temas.

Al mismo tiempo, Europa experimenta un preocupante **auge de fuerzas políticas de extrema derecha**, generando un giro reaccionario, que ya se expresa en prácticamente la totalidad de los parlamentos nacionales y en el propio Parlamento Europeo, y que va acompañado de una narrativa centrada en el miedo, el autoritarismo y la criminalización de las personas migrantes.

Canarias, como frontera sur de Europa, vive de forma especialmente cruda las contradicciones de esta política migratoria. Por un lado, el archipiélago soporta la presión de los flujos migratorios sin recursos suficientes. Por otro lado, somos víctimas de **la incapacidad de los gobiernos autonómicos** en ponerse de acuerdo para el justo reparto de la población migrante, a fin de que se pueda distribuir equitativamente la responsabilidad. Esta incapacidad es promovida precisamente desde los voceros que fomentan el odio y el discurso del miedo.

NACIONAL

España ha vivido una recuperación económica notable tras la pandemia, con tasas de crecimiento positivas pero insuficientes para resolver los problemas estructurales del mercado laboral. El empleo ha aumentado de forma sostenida, pero con importantes desigualdades territoriales y sectoriales.

Este buen andar de la economía, no se ha visto reflejado de manera proporcional en las condiciones de vida de la mayoría de la población: **los salarios han perdido poder adquisitivo** debido a la inflación, la vivienda se ha encarecido y muchas personas siguen atrapadas en empleos mal remunerados o con jornadas atípicas.

Una de las propuestas más relevantes que **está sobre la mesa es la reducción de la jornada laboral** sin merma salarial, una demanda histórica del sindicalismo que ha entrado por fin en la agenda institucional. El objetivo es **fijar por ley un máximo de 37,5 horas semanales**, favoreciendo la conciliación, la salud laboral y la distribución del empleo. Aunque se ha iniciado el diálogo social, la resistencia de la patronal y las tensiones dentro del propio Gobierno y del Congreso han dificultado su avance.

Este tipo de reformas se desarrollan en **un contexto político muy frágil**. El bloqueo parlamentario y la fragmentación política dificultan la aprobación de nuevas medidas sociales y laborales, pese a que muchas cuentan con apoyo social mayoritario. La **falta de mayorías estables en el Congreso**, el cortoplacismo interesado de algunos partidos y las tensiones autonómicas ralentizan o paralizan iniciativas que afectan directamente a la vida de las personas trabajadoras.

Aun así, se han logrado avances importantes. **La subida sostenida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha conseguido situarse en 1.184 euros mensuales en 14 pagas**. Esto ha contribuido a la mejora de los ingresos de muchas personas en los tramos salariales más bajos, reduciendo el impacto de la inflación. Especialmente en **Canarias**, dado que los salarios están por debajo de la media española, el aumento del SMI ha sido una herramienta esencial contra la pobreza laboral, aunque los efectos de la inflación han absorbido parte de esa mejora. Queda pendiente una reforma fiscal valiente que contribuya a redistribuir de forma más justa la riqueza generada.

Finalmente, el país afronta retos estructurales que condicionan directamente la vida de la clase trabajadora: la crisis de vivienda —acentuada en territorios tensionados como Canarias—, la turistificación, la desigualdad territorial en la inversión pública, y un modelo fiscal que aún no garantiza la redistribución suficiente. También siguen pendientes transformaciones profundas que aborden de forma estructural los problemas del empleo, los cuidados, la salud mental laboral y el cambio climático.

CANARIAS

Como ya sabemos, Canarias se caracteriza por ser un territorio especialmente sensible por su condición insular y ultraperiférica, así como su fuerte dependencia del turismo, que condicionan la estructura del mercado laboral. Esta dependencia nos hace notablemente sensibles a las crisis externas, máxime en un contexto como el actual, donde se observa una ralentización económica en territorios de emisión de turistas, como Alemania.

Las mejoras impulsadas a nivel estatal fruto del diálogo social han contribuido a amainar los efectos de estos temas. El SMI es claro ejemplo de ello, beneficiando en torno a 130 mil personas en Canarias.

La reducción de la jornada laboral se convierte en un tema central para la estructura de nuestro mercado laboral debido a la alta presencia de jornadas atípicas que tenemos en el archipiélago. El sistema de turnos partidos, las jornadas que se extienden hasta largas horas de la tarde, el trabajo nocturno, el trabajo en los fines de semana

El **sector de la hostelería en Canarias ha vuelto a batir récords en 2024**, con cifras históricas tanto en llegada de turistas (más de 17 millones) como en ingresos generados. Los precios de los alojamientos han experimentado una subida constante, hasta el punto de que Canarias es, con diferencia, la Comunidad Autónoma con mayores ingresos por habitación disponible del conjunto de regiones, cerrando 2024 con un valor de 130,53€ por habitación, cuando la media española fue de 66,39€.

Sin embargo, ese crecimiento **no se ha traducido en una mejora proporcional de las condiciones laborales, sino todo lo contrario: se ha intensificado la sobrecarga de trabajo, el estrés físico y mental, y se han cronificado los bajos salarios** debido al

aumento de la inflación y la escasa actualización de las rentas de las personas trabajadoras en el sector.

Este contexto ha sido la chispa que **ha motivado las masivas movilizaciones sociales** de este año en todas las islas, que ha culminado con una histórica huelga en el sector en Canarias, promovida especialmente por **la Federación de Servicios** en nuestro sindicato. Hemos exigido condiciones dignas, denunciando la contradicción entre el crecimiento del negocio turístico y la precariedad que sufren quienes lo hacen posible. La sensación de hartazgo ha calado hondo, especialmente entre quienes llevan años encadenando contratos temporales, jornadas abusivas y salarios que apenas permiten sobrevivir en un contexto de subida generalizada del coste de vida en las islas.

Ante esta realidad urge, entre otras cuestiones, regionalizar el convenio colectivo del sector de la hostelería, para evitar desigualdades entre islas y competencia desleal. No es razonable que por el mismo desempeño laboral una persona que es camarera en Fuerteventura perciba una renta diferente a otra persona que trabaje en La Palma. **Un convenio regional permitiría avanzar hacia un modelo más justo, equilibrado y sostenible**, que garantice derechos y calidad de vida a quienes sostienen el pilar económico de las islas. Además, sería una herramienta clave para fortalecer la negociación colectiva y dignificar el trabajo en un sector estratégico para el archipiélago.

COYUNTURA ECONÓMICA

SITUACIÓN ACTUAL Y PRINCIPALES MAGNITUDES

No es noticia que **Canarias**, haya venido presentando tasas de crecimiento muy por encima de la media nacional una vez superada la crisis provocada por la pandemia. Las primeras estimaciones respecto al crecimiento del pasado ejercicio de 2024, sitúan **el avance del producto interior bruto en las islas cercano al 4%**, cuando la media nacional quedó fijada en el 3,1%.

Esta senda de crecimiento y la intensidad con el que se lleva a cabo continúa en 2025 y el dato correspondiente al primer trimestre calcula en las islas, un crecimiento de su producción del 3,4% frente al 2,8% de media estatal.

Se fija, a precios corrientes, el valor del **PIB canario durante la anualidad de 2024 en 58.142 millones de euros**, en los que la participación del sector servicios ha sido abrumadora en detrimento del resto de actividades económicas, impulsado por un turismo que vive su época dorada, básicamente porque **se abonar salarios insuficientes**, aumentar las tarifas medias diarias y dar alojamiento a un número creciente de personas entradas en Canarias, nacionales y extranjeros, que superaron el pasado 2024 los 17,7 millones de personas.

Las expectativas para 2025 y los registros de los cuatro primeros meses del año invitan a esperar una afluencia turística incluso superior y, con ello, seguir creciendo por encima de la media nacional, previéndose para la anualidad del 2025 un aumento real del PIB canario del 2,7%.

Desde **un punto de vista sindical**, nos congratulamos de estos avances y de liderar el crecimiento en el conjunto de Comunidades Autónomas de nuestro país. **Sin embargo, las condiciones de vida y salud, la pobreza en miles de hogares canarios y la crisis habitacional, entre otras cuestiones de vital importancia, nos obliga a replantear el modelo de crecimiento** en nuestra región.

Primero, porque se hace **un reparto injusto de la riqueza**. La primera fuente de reparto de la renta regional se realiza vía salarios. El porcentaje que supone la remuneración a las personas en Canarias con relación al producto interior bruto viene descendiendo desde 2020, perjudicando así la cohesión social en las islas, pasando del 53,5% en 2020 al 49,3% en 2023, último dato disponible a cierre de este informe.

Y, en segundo lugar, porque este crecimiento no está siendo acompañado en igual proporción por un adecuado desarrollo en lo que a provisión de bienes y servicios públicos –de carácter estructural-, en el sentido de que se están colapsando infraestructuras, ejerciendo mayor presión sobre el territorio y afectando al mercado de la vivienda, entre otras cuestiones.

SECTORES ECONÓMICOS

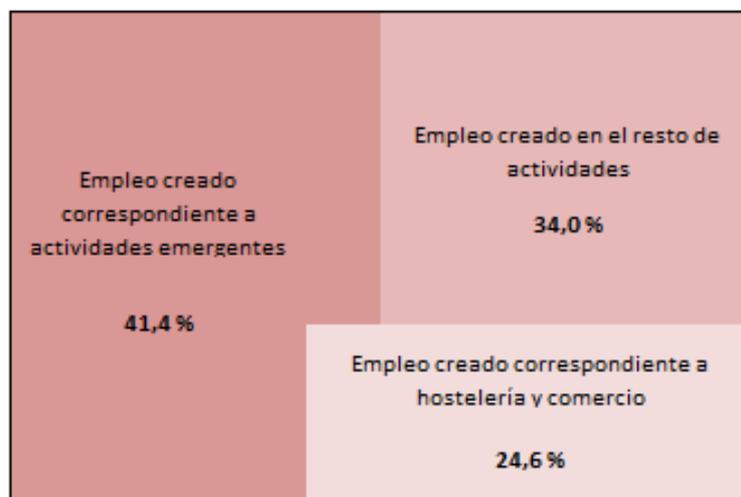
Las actividades del sector terciario, con hostelería y comercio a la cabeza, son aquellas que nutren en mayor proporción el valor de nuestro producto interior bruto.

Durante los últimos años, lejos de aminorarse, **el peso del sector servicio crece**, no tanto por el dinamismo del comercio y la hostelería, que también, sino por el mayor protagonismo que están acaparando actividades emergentes como son las telecomunicaciones, la edición, las actividades cinematográficas o la consultoría y otras actividades relacionadas con la informática.

Si bien en términos de valor añadido bruto, aún no son destacables, es de esperar que pronto lo sean como consecuencia de la disposición de un marco regulatorio y fiscal adecuado y la apuesta decidida que se ha hecho y que ha dado lugar a un considerable aumento de la contratación en estas áreas.

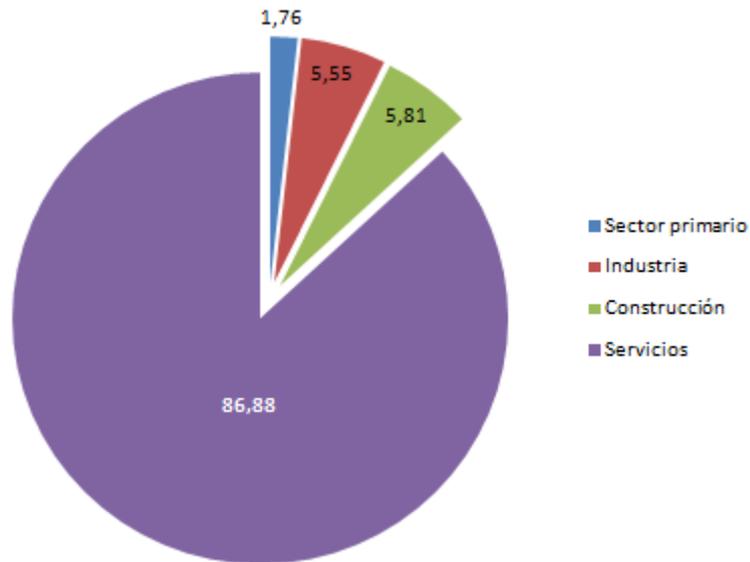
De cara a los próximos ejercicios es de esperar que la industria siga aminorando su participación, pese a contar con todo un marco fiscal y regulatorio ad hoc, que el sector primario mantenga su participación y que la construcción albergue un mayor crecimiento al albor de la emergencia habitacional declarada, las modificaciones fiscales que se espera acometer en torno a las posibilidades de materialización de la Reserva para Inversiones en Canarias y un nuevo marco regulatorio que espera aumentar la construcción y rehabilitación de viviendas.

% de empleo creado 2019-2024 por tipo de actividad.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del ISTAC.

Distribución del PIB Canarias 2024 por sector



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del ISTAC.

PREVISIONES

La gran variabilidad existente entre las previsiones de crecimiento del PIB regional en función del organismo que las realice resulta muestra inequívoca del alto grado de incertidumbre reinante en estos momentos, como así ha quedado expuesto en apartados anteriores.

Previsiones de crecimiento real del PIB en Canarias

Entidad	2025	2026
BBVA Research	3,4	1,7
Caixabank Research	2,8	1,7
AIReF	2.2	

FUNCAS	2,3	1,9
HISPALINK	2,4	2,6
Consenso	2,7	1,9

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de organismos varios.

Aun con ello, la estimación del crecimiento del PIB en Canarias se sitúa en promedio en el 2,7%, contemplándose un significativo descenso para 2026.

MERCADO LABORAL

SITUACIÓN GENERAL DEL MERCADO LABORAL

El número de personas registradas en desempleo en Canarias ha alcanzado su nivel más bajo de los últimos años, situándose en **150.704**. Para encontrar una cifra similar hay que remontarse a enero de 2008, cuando se contabilizaban 148.560 personas desempleadas. Este dato supone un hito en la evolución del mercado laboral canario, confirmando una tendencia favorable en nuestro mercado laboral, situando la tasa de paro en un 13,5%.

Esta buena marcha viene consolidada por la notable creación de empleo en nuestro archipiélago. El último dato disponible a cierre del presente informe sitúa a **Canarias con 932.340 empleos registrados**. Esto hace que tengamos 23.315 empleos más que los que teníamos el mismo mes de junio del pasado 2024.

La mejora del empleo en Canarias, no solo se refleja en el volumen, sino también en su composición. Destaca especialmente el aumento de la afiliación en sectores vinculados al empleo cualificado. La rama de Información y Comunicaciones registra el mayor crecimiento relativo del empleo con un incremento de **casi el 10% respecto al año anterior**. Aunque la realidad es que siguen representando una cifra más bien simbólica, con algo más de 16 mil empleos. El impulso de la industria cinematográfica puede explicar parte de esta emergencia.

También sobresalen, las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, que se sitúan entre las de mayor expansión, con **una subida del 5%. Este grupo ya alcanza los 40.451 empleos**, y es uno de los sectores que más crecimiento genera de manera ininterrumpida.

Estos datos apuntan a una incipiente diversificación del mercado laboral canario, tradicionalmente concentrado en sectores de baja productividad, y marcan una tendencia positiva hacia un tejido productivo más intensivo en conocimiento.

Otros sectores al margen de la hostelería también se ven incrementados. El sector de Transporte y Almacenamiento experimenta un **repunte del 5,7%**, impulsado por el aumento del comercio electrónico y las conexiones con el archipiélago. Igual crecimiento el que tienen las Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento, favorecido por la programación de eventos culturales, festivales y el impulso del turismo.

Sin embargo, **la hostelería continúa encabezando el crecimiento absoluto del empleo en Canarias**, con 5.251 más afiliaciones a la Seguridad Social que el mismo mes de 2024, lo que representa el 20% del total de nuevos empleos. **El sector concentra 2 de cada 10 empleos en el archipiélago**, consolidando su papel como pilar de nuestro mercado laboral. Aunque esta actividad es clave para el dinamismo económico del archipiélago, también refleja una elevada dependencia de un modelo basado en el turismo, con ocupaciones más expuestas a la temporalidad, la rotación y la estacionalidad.

Esta vulnerabilidad se acentúa en un contexto internacional incierto. La reciente escalada bélica entre **Israel e Irán**, podría tener repercusiones directas sobre los precios del petróleo, lo que a su vez encarecería los billetes de avión y afectaría a la demanda turística hacia destinos como Canarias. Este tipo de tensiones geopolíticas, evidencian la fragilidad de un modelo excesivamente centrado en un solo sector. Frente a ello, se hace cada vez más urgente impulsar una estrategia de diversificación económica que favorezca empleos estables, cualificados y menos expuestos a shocks externos.

A pesar de estas mejoras en el empleo, ya hemos visto que seguimos contando con unas cifras de desempleo elevadas. A esto hay que unirle que la mitad de las personas desempleadas en Canarias no percibe ninguna prestación por desempleo. Canarias continúa siendo la segunda Comunidad Autónoma con menor protección por desempleo

(54,1%), solo superada por el País Vasco, con mucho menos paro y mayor protección social. Y lejos de la media española (67,6%).

Esta **insuficiencia en la protección** impacta negativamente en la capacidad de las familias para mantener su nivel de vida, su consumo, lo que a su vez puede debilitar la demanda interna y afectar el nivel general de empleo. Como consecuencia, se requiere fortalecer las políticas sociales complementarias para paliar estos efectos y apoyar la inclusión laboral, promoviendo así una recuperación más sólida y equitativa. Acelerar los procesos de aceptación de la Renta Canaria de Ciudadanía se convierten en vitales, para un contexto de esta magnitud, así como medidas contra la economía sumergida.

Una forma de prevenir el problema de la cobertura de las prestaciones por desempleo es proteger el empleo creado. La reciente resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales, que ha avalado **la reclamación de CCOO contra el modelo de despido vigente en España**, pone de relieve las limitaciones actuales en la protección de los trabajadores frente a despidos injustificados.

Es insuficiente su capacidad de disuasión y compensación, por lo que reclamamos la apertura de un diálogo serio para adaptar la legislación a los estándares sociales europeos. En este sentido, preservar el empleo no solo pasa por fomentar su crecimiento, sino también por garantizar un marco jurídico que ofrezca estabilidad y seguridad a la fuerza laboral, evitando escenarios de inseguridad jurídica que puedan afectar tanto a personas trabajadoras como a empresas.

SALARIO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

El coste laboral total que tiene una empresa por trabajador/a y mes se situó **en Canarias durante el primer trimestre de 2024 en los 2.597,9 euros**, cifra superior al dato de 2023 en un 3,2%.

Canarias, junto a Extremadura, siguen resultando las regiones autónomas donde más barato resulta la contratación de personal asalariado por cuenta ajena.

Por su parte, el coste salarial ordinario, lo que a fin de cuentas perciben trabajadoras y trabajadores con carácter mensual, se sitúa de media en el archipiélago en los 1.697,03

euros, registrando un incremento respecto al mismo trimestre de un año antes del 3,2%, algo por debajo del crecimiento medio nacional (3,7%).

Ha resultado clave en este incremento el mayor número de horas efectivas de trabajo realizadas a lo largo del primer trimestre de 2025, concretamente 2,8 horas más que las desempeñadas durante el mismo periodo de 2024.

Aun con ello, **se produce una ampliación de la brecha salarial existente entre Canarias y la media estatal, cifrada en 328,9 €**, resultando así nuestra comunidad, junto a Extremadura, en las regiones donde las personas perciben los menores salarios de todo el territorio nacional.

Los resultados descritos con anterioridad, en cuanto al aumento del coste salarial ordinario en términos interanuales, pierden intensidad cuando analizamos su evolución por hora efectiva de trabajo, concluyendo, por tanto, que el aumento de la retribución mensual por persona trabajadora en Canarias obedece en una mayor proporción al efecto causado por los incrementos habidos en el número de horas de trabajo efectivo realizado.

Por último, volvemos a poner el acento en el hecho que **los aumentos salariales registrados desde la anualidad de 2019 han sido insuficientes en Canarias** para absorber la mayor carestía de bienes y servicios, acumulando una pérdida de poder adquisitivo del 4,4%.

Dicho de otra forma, el coste salarial ordinario en Canarias del primer trimestre de 2025 debería haberse situado en **los 1.772,38 € y no en los 1.697,03 €** a fin de evitar la pérdida de poder adquisitivo reseñada.

Por otro lado, en cuanto a la negociación colectiva, los resultados acumulados hasta el cierre de este informe (junio), **la variación salarial media acordada en los convenios colectivos de aplicación en nuestras islas se situó en un 3,23%**, lo que implica:

- Acercarnos a la media nacional (3,39%) aunque aún sin superarla y permanecer bastante alejados de los mayores aumentos registrados en el País Vasco (4,28%) y la comunidad balearica (6,20%).

- Un crecimiento a una tasa superior a la registrada un año antes, cuando los salarios se incrementaron en promedio a razón de un 3,13%.
- Dar cumplimiento a lo estipulado en el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**, donde se contemplaba para 2025 una subida salarial del 3%.
- Mejorar en el proceso de recuperación del poder adquisitivo de la clase trabajadora en Canarias.

SOBRE EL ABSENTISMO Y EL DEBATE SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EN CANARIAS.

El uso del término "**absentismo**" por parte de la patronal responde a una estrategia discursiva interesada. **Se emplea de forma peyorativa** para asociar, de manera generalizada y sin evidencia, las ausencias laborales al fraude con la supuesta picaresca por parte de las personas trabajadoras. Esta construcción ideológica busca deslegitimar el ejercicio de derechos reconocidos y preparar el terreno para nuevas restricciones.

Sin embargo, la mayoría de las ausencias al trabajo están plenamente reguladas y retribuidas, y son consecuencia del ejercicio legítimo de derechos, **como el derecho a la salud, a la conciliación o al cumplimiento de obligaciones familiares y personales.**

Uno de los casos más significativos es el de la enfermedad común. La baja médica no es una decisión arbitraria de la persona trabajadora, sino una suspensión del contrato de trabajo dictada por un profesional médico, con el objetivo de garantizar el proceso de recuperación y evitar riesgos para la salud propia o la del entorno laboral. **No se "coge la baja", se "extiende la baja".**

A pesar de ello, sectores empresariales siguen alimentando la sospecha sobre estas situaciones, deslegitimando incluso los partes médicos extendidos por el sistema público de salud. **La situación se agrava en territorios como el nuestro, donde las listas de espera para recibir tratamiento convierten a las personas en víctimas del sistema,** no en responsables del mismo.

A este respecto, hemos puesto de manifiesto en múltiples ocasiones **que los datos de absentismo laboral por incapacidad laboral responden en Canarias a una cuestión**

acumulativa (prevalencia) y no tanto al hecho que año tras años sea superior el número de personas que causan baja médica por incapacidad temporal (incidencia).

pese a ser una de las regiones con mayor jornada laboral, mayor impacto de las jornadas atípicas que a continuación veremos, o más exposición a riesgos de contagios y dolores musculares por una dependencia económica de sectores donde la interacción social es mayor (comercio y hostelería), o los esfuerzos físicos prolongados son el núcleo de la actividad (el caso de las camareras de piso o de la construcción en general).

Por lo tanto, la cuestión no reside tanto en el comportamiento de la persona asalariada como **en el sistema regional de la salud y en los sistemas de prevención en las empresas** –las condiciones generales de los puestos de trabajo-. Sobre lo primero, los datos de las listas de espera presentes en Canarias y las dilaciones para la realización de pruebas y diagnósticos más específicos dan cuenta de ello, hecho que cobra mayor relevancia para las personas trabajadoras residentes en las islas no capitalinas y las del sector público. En el primer caso porque en muchas ocasiones las pruebas diagnósticas implican desplazamientos hacia otras islas. Y en el segundo caso porque más del 56% de la plantilla laboral tiene 45 años o más. El porcentaje de asalariados en este rango de edad en el sector privado de las islas es del 44%.

Por lo demás, **no existe ningún indicador oficial que mida lo que la patronal llama "absentismo laboral"**. No hay datos públicos, transparentes y estandarizados que permitan afirmar que existe un problema estructural en este sentido. Los únicos registros disponibles provienen, en su mayoría, de informes elaborados por mutuas o empresas de trabajo temporal. Se trata, por tanto, de cifras de parte que no pueden utilizarse como argumento objetivo para cuestionar derechos laborales ni justificar reformas regresivas.

La ofensiva patronal contra el llamado "absentismo" no es nueva. En 2012, el Gobierno del Partido Popular facilitó el despido objetivo por ausencias al trabajo por motivos de salud, aún justificadas, aludiendo a las ausencias individuales al trabajo sin ninguna referencia colectiva, con el fin de culpabilizar a la persona trabajadora que faltaba.

Afortunadamente se eliminó este artículo **52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Pero la esencia sigue latente y en cualquier momento puede reaparecer.

Tristemente el Tribunal Constitucional no invalidó el uso de las ausencias intermitentes justificadas como causa para un despido objetivo.

Entendemos que **el debate sobre las ausencias laborales debe abordarse desde una lógica de organización empresarial eficiente y desde una visión de inversión pública orientada al bienestar colectivo**. Por ello, en diferentes ocasiones hemos propuesto una mejora sustancial en la organización del trabajo, donde la participación de las personas trabajadoras en la planificación y desarrollo de sus tareas se convierta en una herramienta para aumentar la eficiencia y reducir las disfunciones. Esto implica, además, limitar al máximo el uso de jornadas atípicas como los turnos partidos, que suponen desplazamientos innecesarios y dificultan la conciliación.

Hay que apostar también por una reducción progresiva de la jornada laboral, empezando por los convenios colectivos, especialmente en Canarias, donde tenemos 63,3 horas más de jornada pactada al año que la media estatal.

A ello se suma la necesidad de incrementar los salarios, ya que para alcanzar la media española, en Canarias se requiere una subida media de 328,9 € mensuales.

Todo esto debe ir acompañado de una apuesta decidida por inversiones productivas en sectores emergentes, como los vinculados a la transición energética, que mejoren la competitividad, reduzcan costes para empresas y hogares, y diversifiquen nuestra economía.

Además, **exigimos una mejora urgente del transporte por carretera**, para evitar los colapsos actuales y los sobrecostes que ello supone, y una mayor inversión en sanidad pública, que permita acortar las listas de espera y garantice una atención digna y eficaz.

Por último, planteamos una revisión del **Régimen Económico y Fiscal (REF)** con participación de los agentes sociales, para repensar mecanismos de compensación acordes con la realidad de nuestra fragmentación territorial.

SOBRE LA PARTICULARIDAD EN CANARIAS RESPECTO DE LAS JORNADAS LABORALES¹

Uno de los rasgos distintivos del mercado laboral en nuestro archipiélago respecto al conjunto del Estado se encuentra en **la alta prevalencia de jornadas laborales atípicas**. Estas formas de organización del tiempo de trabajo —alejadas del horario estándar de lunes a viernes en jornada continua— dibujan una realidad laboral marcada por la fragmentación, la disponibilidad constante y la dificultad para conciliar la vida personal y laboral.

Uno de los elementos que más claramente ilustra esta situación es el uso extendido del turno partido. Canarias, se encuentra entre las comunidades autónomas con mayor proporción de personas trabajadoras que no pueden concentrar su jornada en un solo bloque, lo que implica largas interrupciones a lo largo del día y una prolongación efectiva del tiempo dedicado al trabajo. El 32,2% de la población asalariada en el archipiélago está en esta situación, muy lejos del 20,7% de la media española. Esta realidad afecta algo más a las mujeres (33,1%) que a los hombres (31,2%).

A esto se suma la elevada proporción de personas que trabajan los fines de semana. Trabajar los sábados y domingos no es una excepción en el archipiélago, sino una práctica habitual en numerosos sectores, especialmente en aquellos vinculados al turismo y el comercio. El 43% de la población asalariada en Canarias afirma trabajar al menos un sábado al mes, también lejos del 29% de la media española, y un 32,5% los domingos (19,3% de media en el conjunto de CCAA). Esta dinámica no solo erosiona el derecho al descanso, sino que también altera profundamente los ritmos de vida y reduce las oportunidades de conciliación y socialización.

¹ Todos los datos que se muestran a continuación han sido extraídos de la EPA para la anualidad de 2024, salvo que se explicita otra cosa.

Finalmente, otro indicador de estas jornadas atípicas es la amplitud horaria de la jornada laboral. En Canarias, un número significativo de personas sigue trabajando hasta bien entrada la tarde o la noche, lo que refleja una extensión del tiempo de trabajo más allá de los márgenes convencionales. La jornada anual media pactada en las islas se situó en las 1.811,97 horas, superior a la media estatal en un 3,62% esto es, más de 63 horas adicionales de trabajo potencial al año².

Esto hace que el 32,8% de la población asalariada en Canarias afirme que trabaja hasta altas horas de la tarde, o que el 14,7% trabaje por las noches, ambos datos también por encima de la media española.

Todo ello configura un modelo laboral que, sin necesidad de acumular horas extraordinarias formales, exige una disponibilidad constante y una flexibilidad asimétrica que favorece a las empresas en detrimento de la vida de las trabajadoras y los trabajadores.

FP DUAL

La implantación de la FP Dual en Canarias se ha iniciado lejos del consenso inicial que supuso la elaboración de **la Estrategia Canaria de FP Dual**. Los problemas se centran, especialmente, en la labor docente, organización de la estancia del alumnado en las empresas y las condiciones laborales del profesorado.

Eso condujo a que el pasado 4 de diciembre de 2024 se convocara una huelga en el sector, con la finalidad de hacer más visible las siguientes reivindicaciones básicas que desde CCOO, junto con otros sindicatos mayoritarios del sector, plantean:

- Reducción de las horas de impartición de módulos profesionales dentro del horario del profesorado de FP, con el fin de poder incluir en el horario laboral las diversas funciones que ha de realizar el personal docente, entre las que se incluyen la relación con las empresas; coordinaciones de diversa índole, como el trabajo intermodular, seguimientos, prospección y otras. Esta demanda es

² Este dato se refiere a la Estadística de Convenios Colectivos para junio de 2025.

fundamental para disponer de horas para la gestión de las estancias del alumnado en la empresa, y para implementar una labor docente de calidad, a la altura de las circunstancias.

- Cumplimiento y concreción de las medidas anunciadas por parte de la Consejería de Educación en la última mesa técnica, en relación con la compensación de horas durante el periodo en el que el alumnado está en la empresa. Nos consta que muchos equipos directivos de los centros educativos se niegan a cumplir lo establecido en estas mesas, alegando que un correo electrónico remitido desde la Viceconsejería no es vinculante.
- Que en la normativa a publicar para el curso 25/ 26 se especifique que las horas complementarias del profesorado de FP se destinarán exclusivamente a las funciones propias de estas enseñanzas, excluyendo su asignación a guardias u otras actividades no relacionadas. Además de establecer un calendario anual desde principio de curso donde se recojan las distintas funciones que el profesorado va a ir desempeñando a lo largo del curso, así como sus respectivos cuadros con el cómputo de horas para el desempeño de las mismas.
- Una financiación suficiente por parte del Gobierno de Canarias, cumplimiento de la Ley Canaria de Educación en materia de financiación de la educación pública.

SOCIEDAD

POBLACIÓN

La población en Canarias sigue aumentando desde hace décadas a un ritmo elevado. En el primer trimestre de **2025 se situó en 2.258.726 personas**, un 0,02% más que el trimestre anterior y un 0,68% más que en el primer trimestre de 2024, con 15.301 habitantes más en el crecimiento anual.

La población a nivel nacional aumentó en 75.865 personas durante el primer trimestre de 2025 y se situó en 49.153.849 habitantes a 1 de abril de 2025. Las principales

nacionalidades de los inmigrantes fueron la colombiana (con 39.800 llegadas a España), la marroquí (25.900) y la venezolana (25.000).

El crecimiento reciente de la población en Canarias, se debe en parte a la población migrante, más que a un puro crecimiento natural. La tendencia de nacimientos en Canarias se encuentra en caída, en 2024 nacieron 11.718 personas, un 2,3% menos que en el año 2023, y fallecieron 17.785 personas lo que resulta un saldo vegetativo de -6.608 personas, según datos publicados del Instituto Nacional de Estadística (INE). La población de más de 65 años representa el 18,08% de los habitantes canarios.

Se evidencia el crecimiento poblacional y el paulatino envejecimiento general de la población, por lo que la necesidad de cuidados será progresivamente mayor, lo que está provocando una mala gestión de los servicios públicos que empeoran con el aumento de la población, con elevados índices de pobreza.

Desde **CCOO Canarias** hemos realizado un trabajo continuo en el Grupo de trabajo de seguimiento para la **Estrategia Canaria de Reto Demográfico y Cohesión Territorial**. Uno de los ejes necesarios para afrontar el Reto Demográfico es el de acometer reformas normativas e institucionales, impulsadas y consensuadas con el debido trámite y que involucren a toda la sociedad a través de sus representantes, con garantía de continuidad y carácter vinculante más allá de cualquier legislatura, en consonancia con **la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico en la Agenda 2030**. En otra instancia, atendiendo a la transversalidad que requiere la atención hacia el avance de la población (más envejecida, menos nacimientos) y concentrada en zonas urbanas, debería contemplarse el impacto demográfico en la elaboración de normas, de igual modo que se contempla en el impacto de género, con el objeto de minimizar o eliminar las brechas existentes entre zonas urbanas y rurales.

POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Canarias sigue siendo una de las CCAA con más desigualdad. Durante 2023 el 31,2% de la población en Canarias se hallaba en situación de riesgo de pobreza o exclusión social (Tasa AROPE), porcentaje que se reduce respecto al de 2022 cuando se cifró en un 33,8%, insuficiente para alcanzar la media nacional pero sí para alejarnos de los puestos de cola. Sigue lejos de la media estatal 25,8 %. En la comparativa con el resto de regiones

autónomas Canarias muestra niveles de desigualdad social por encima de la media nacional, únicamente por detrás de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Una de las medidas estructurales para paliar la pobreza fue el Ingreso Mínimo Vital (IMV). En el 2021 nuestra tasa de riesgo de pobreza y exclusión social fue del 37,8%. La medida actualmente beneficia a un total de 116.856 personas, de las cuales el 57% son mujeres. También beneficia a un total de 41.779 menores de edad. Se suma, la subida del SMI actual que ha mejorado la situación de entre 120.000 y 170.000 personas trabajadoras en Canarias, de las mayores del estado, incrementando ligeramente el poder adquisitivo de las rentas más bajas.

El acceso a la vivienda en régimen de alquiler es de un 27%, superior a la media nacional que se sitúa en el 20,4%. En el 2023, la renta neta media se sitúa en 13.372 euros por persona, con un incremento del 9,8%, superior a la media estatal (5,1%), encontrándose a la cola del ranking nacional. Por si esto no fuera suficientemente penoso, **la pobreza infantil** nos deja aún en peor lugar. En 2024, la población canaria de entre 0 y 17 años se encuentra en exclusión social o pobreza el 40,2 %; en riesgo de pobreza el 36,4 %; con carencia material y social severa el 13,00 %; en hogares con baja intensidad de empleo el 6,60 %.

La subida de los precios (IPC) ha sido de tal magnitud que ha hecho que **la población en Canarias pierda poder adquisitivo.** Lo vemos especialmente reflejado en el notable aumento de las dificultades de la población canaria en el consumo de proteínas, pues un 6,1% de la población en el archipiélago *“No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días”*, y la media española está en un 10,3%. Así como, el impacto en la población que *“No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada”*, es de un 17,6% en la actualidad, siendo la media española del 18%. Este contexto es desfavorable para la mejora en los niveles de empobrecimiento que encontramos en nuestro archipiélago.

En Canarias, la efectividad de las transferencias sociales ha ido disminuyendo notablemente. Con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida que elabora el Instituto Nacional de Estadística las transferencias sociales en nuestras islas, sin considerar las pensiones contributivas, han reducido de 2022 a 2023 el número de hogares en riesgo de

pobreza en tan sólo un 16%. Se antojan insuficientes por tanto los 789 millones de euros que se prevén destinar del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Canarias durante el presente 2025 a *servicios sociales y promoción social*, representativos de un 6,39% del presupuesto total.

Pese a las modestas mejoras habidas durante los últimos años Canarias región sigue siendo de las comunidades autónomas con mayor tasa AROPE y un reparto más desigual de la riqueza, sufriendo un serio deterioro en la comparativa con la anualidad de 2019 cuando la cohesión social era superior en Canarias. **Hemos normalizado un modelo de pobreza en Canarias** que se perpetúa con el transcurso de los años y que somos incapaces de frenar. Para ello es indudable que resulta necesario el consenso de toda la ciudadanía, del Gobierno de Canarias y de los agentes sociales. Sin embargo, no todos parecen estar dispuestos a arrimar el hombro y construir una sociedad más igualitaria y cohesionada contribuyendo al sostenimiento de los gastos públicos.

VIVIENDA

La compleja y perpleja situación de la vivienda en Canarias, continúa en el 2025, con la urgencia habitacional derivada del aumento de precios y la escasez de oferta de vivienda. La intervención pública en esta materia es una necesidad, desde el gobierno canario se han acometido ciertas modificaciones normativas y algunas aún a espera de tramitación, aunque no responden ni solucionan la difícil situación del acceso a la vivienda.

El problema habitacional de Canarias se manifiesta con las cifras del **Índice de Precios de Vivienda** del INE. Entre 2019 y 2024, el precio de la vivienda nueva ha crecido un 47,7% (44% media nacional) y un 31,5% la vivienda de segunda mano (25,6%). Para ambos casos, es la cuarta región donde más se han incrementado los precios.

dejan en manos del sector privado lo que es competencia exclusiva pública, la promoción de vivienda, debiendo haber reforzado e incentivado los supuestos de inversión ya contemplados en la Ley para la promoción de vivienda protegida.

El régimen de tenencia de la vivienda habitual está transformándose, en 2024 en Canarias el 63,7% tiene su vivienda en propiedad frente al 27,0% que lo hace en régimen de alquiler y el 9,2 en cesión de vivienda. Un año antes estos datos eran de 66,4% en propiedad, 18,6% en alquiler y 14,9% en cesión de vivienda.

En cualquier caso, debemos recordar que **el problema o emergencia habitacional en Canarias no responde a una escasez de vivienda *per se*, la existencia de 211.331 viviendas vacías en las islas y de otras 83.722 de uso esporádico**, según el último censo de vivienda del Instituto Nacional de Estadística, confirman que la insuficiencia de oferta no responde a la ausencia de viviendas sino más bien a su no inclusión en el circuito del alquiler residencial, bien por existir otras opciones más rentables, bien por inseguridad jurídica.

La crisis habitacional exige políticas decididas que garanticen el acceso a vivienda digna y asequible, limitando fenómenos especulativos y desarrollando un parque público suficiente. Las políticas de contención de precios contribuirían tanto al mantenimiento del poder adquisitivo salarial como a la diversificación económica.

MIGRACIÓN

La **ruta migratoria entre África y Canarias** de trampolín a Europa se ha convertido en uno de los principales desafíos sociopolíticos. Según los últimos datos del Ministerio del Interior, en lo que va del 1 de enero hasta el 15 de julio de 2025 son 17.917 el total de inmigrantes llegados a España por vía marítima, de los cuales, 11.454 han llegado a Canarias (- 41,7% que el mismo periodo del año anterior), al igual que el número de embarcaciones que también ha disminuido 188 frente a las 303 del año anterior en el mismo periodo. En cambio, la llegada de población migrante a la península y Baleares por vía marítima ha aumentado un 16,6% con respecto al mismo periodo del año anterior. Recordemos que 2024, fue un año récord en la serie histórica con un total de 46.843 personas inmigrantes llegadas al archipiélago por vía marítima (17,4% más que en el 2023) y de 692 embarcaciones (13,4% más que el año anterior).

A pesar de la bajada de llegada de población inmigrante a las costas de Canarias, la presión global sigue siendo alta y la respuesta institucional es insuficiente e inadecuada. La Unión Europea, ha logrado bajo la Presidencia española **la adopción de un nuevo Pacto sobre Migración y Asilo** en el que destacan las medidas para mejorar la ubicación de los grupos más vulnerables entre los diversos Estados de la Unión Europea, estableciendo mecanismos obligatorios de ayuda recíproca entre ellos, así como ciertas obligaciones de acogida y ubicación. Por su parte, el gobierno aprobó el **Real Decreto Ley 2/2025 para redistribuir a los menores migrantes entre las distintas comunidades autónomas**, una medida que se encuentra recurrida ante el Tribunal Constitucional. La Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior (LIBE) del Parlamento Europeo se ha personado en Canarias para conocer de primera mano la crisis migratoria y elevar un informe sobre migración.

A pesar de los discursos políticos, empleando el odio desde algunos ámbitos, **las personas migrantes representan un 12,5% de las cotizantes a la Seguridad Social en Canarias**, contribuyendo al sistema de pensiones, y a la lucha contra la pirámide poblacional con el envejecimiento de la misma y añade valor a la sostenibilidad del empleo. Siendo necesaria su regulación y la gestión de los flujos migratorios. Se evidencia que el sistema de acogida actual en Canarias se encuentra al límite, es por lo que las comunidades autónomas han de distribuir a los menores por cooperación, solidaridad interregional y humanidad.

LOS LÍMITES DEL MODELO TURÍSTICO

La población canaria cada vez se encuentra más crítica hacia el modelo turístico tradicional. Mientras que el turismo sigue siendo fundamental para la economía (representa aproximadamente el 35% del PIB y genera alrededor del 40% del empleo), existe una creciente preocupación por sus impactos negativos.

La llegada de turistas al archipiélago ha alcanzado cifras récord con más de 16 millones de visitantes, así como también lo están las ganancias obtenidas por los hoteleros (3.446,8 millones de euros en 2024 en la Provincia de Las Palmas, según informe "Evolución reciente del sector de la hostelería en la provincia de Las Palmas" realizado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias). Esta distribución no es equitativa ni justa con las personas empleadas que no ven reflejado en sus salarios su empeño laboral, lo que

dificulta el acceso a una vivienda digna y el acceso a bienes y servicios. Así, desde CCOO Canarias hemos secundado las huelgas de hostelería de la provincia de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife con beneficios económicos para las plantillas del sector turístico.

El modelo turístico tampoco confluye con el desarrollo económico, cada vez son más las personas que destinan sus viviendas a la vivienda vacacional, poniéndola a disposición del turista en aras al mayor aprovechamiento económico, lo que sin duda alguna, genera un impacto social negativo, para aquellas personas que ni siquiera pueden acceder a una vivienda digna.

Desde **CCOO Canarias**, hemos participado en **la mesa redonda sobre “Ordenación de la Actividad Turística Alojativa” de la ULPGC**, en la que hemos puesto de manifiesto las deficiencias del actual modelo turístico y que la necesaria modificación de la Ley 7/1995 de 6 de abril, de Ordenación del Turismo de Canarias. Esta ley ha quedado obsoleta tras varios años de múltiples modificaciones en la realidad del turismo canario. La ley no responde a las realidades sociales, económicas y sostenibles actuales. Por tanto urge la necesidad de plasmar estas realidades en el marco jurídico.

Canarias tiene que asumir la gestión de la sostenibilidad, necesitamos que el turista sea responsable y haga un uso eficiente de los recursos y de nuestras islas en general. El turismo que necesita Canarias ha de ser de calidad y sostenible. Se ha comprobado con datos oficiales que el turista en un amplio porcentaje de visitantes está dispuesto a pagar más por un destino más sostenible, lo que redundará en que mejorar la normativa en este aspecto traerá un turista de mayor calidad y respetuoso con nuestro medio ambiente. A ello, añadimos la necesidad de una tasa turística, que sirva de recaudación cuyo fin y objetivo sea la sostenibilidad del medio ambiente. Los establecimientos turísticos deben incorporar el análisis de la huella de carbono que generan con su actividad. Algunas empresas ya lo hacen, es por lo que se debe de incorporar en la ley que los establecimientos turísticos están obligados a calcular la huella de carbono que generan con su actividad.

El Decreto-ley 5/2024, de 24 de junio, por el que se modificó la Ley 6/2022, de 27 de diciembre, de cambio climático y transición energética de Canarias, por la que se recogía que los titulares de las explotaciones turísticas alojativas, no alojativas y

complementarias (art. 56.3), estaban obligados a inscribir su huella de carbono en el Registro Canario de Huella de Carbono, habilitado por el Gobierno de Canarias, sin que se hayan hecho públicas los resultados de este Registro. *Según los datos oficiales de la empresa pública Turismo de Islas Canarias, el sector del turismo en Canarias ha contribuido más al calentamiento de la atmósfera y al cambio climático en el planeta en 2023 que en 2019, cuatro años antes.*

Recordemos que las islas de Tenerife, Fuerteventura y Lanzarote tienen declarada la emergencia hídrica por falta de agua. La optimización del uso del agua, la prohibición del riego en algunos sectores, y la priorización del suministro de agua potable, son algunas de las medidas que se han tomado hasta ahora, y que tienen que reflejarse en el sector turístico con carácter transversal.

Continuamente tenemos nuestras aguas contaminadas. Son varios los vertidos que se han generado en los últimos tiempos en zonas turísticas, costas y playas contaminadas, redundando no sólo en los bañistas sino en el medio acuático. La norma, debería de limitar el uso hídrico y contemplar el tratamiento de las aguas.

Se añade una mala gestión de los residuos. La ley debe contemplar la gestión de los residuos por parte de los alojamientos turísticos. Es importante que se establezca la recogida separada de biorresiduos. Con cuatro contenedores (orgánica, papel, vidrio y resto que incluye envases) o el de 5º contenedor para orgánica cerrado con llave. Además, de incluirse la instalación a llave cerrada de los depósitos de basura y de la limpieza de estas zonas, es frecuente que nos encontremos en numerosas zonas turísticas basura y vertidos derramados por todos lados, que impacta no sólo en el medio ambiente, sino en el turismo. Es importante que en un corto plazo evalúen la incorporación de sistemas de economía circular, en cohesión con la sostenibilidad del sector turismo.

Fallos en el suministro energético. Ante los recientes apagones resulta preceptivo un uso responsable y óptimo de la energía por parte de los establecimientos turísticos a fin de evitar sobrecargas en el sistema y reducir las externalidades que puedan generarse a otros sectores económicos y a la población en general. Todo ello sin perjuicio de la exigida auditoría de la totalidad del sistema eléctrico a los efectos de detectar las posibles

fallas y anomalías así como fortalecer los sistemas de conducción con las actualizaciones tecnológicas que procedan.

CCOO Canarias, también participamos en las alegaciones al Proyecto de Decreto de Turismo Activo, incluyendo sobre el impacto medioambiental que el nuevo decreto adolece de la obligatoriedad de incluir un plan de gestión de residuos en los requisitos y procedimientos para el ejercicio de las actividades. Por ejemplo, falta regular sobre quién recae la recogida de residuos antes, durante y con posterioridad a la actividad.

Por último, incluimos las aportaciones hechas al futuro Decreto por el que se aprueba el reglamento de los establecimientos turísticos al aire libre en el que ponemos en el entredicho que el decreto debe de tener como medida transversal la sostenibilidad medioambiental. Los turistas que se alojen en estos establecimientos al aire libre deben de hacer un uso responsable de los mismos, mostrando un turismo basado en la calidad y respetuoso con el medio ambiente.

Desde CCOO Canarias, ya nos hemos posicionado en numerosas ocasiones a favor de una tasa turística, con fin recaudatorio que coadyuve al mantenimiento del medio ambiente. Reiteramos que la Consejería estudie nuevamente, la necesidad de fomentar el cuidado del medio ambiente y de emplear los recursos necesarios para ello.

SECTOR PÚBLICO

SANIDAD

El presupuesto del Servicio Canario de Salud en el periodo 2021-2024 ha tenido un aumento de un 32,35%. En lo que respecta al presupuesto del Servicio Canario de Salud para el año 2024, este alcanzó los 4.369 millones de euros, un incremento del 15,19% con respecto al año anterior, lo que representa al 10,34% del PIB regional. Desde el año 2019, se han generado aumentos sucesivos en los presupuestos, denotando una tendencia ascendente y de mejora de la sostenibilidad del sistema público sanitario por parte del gobierno canario.

Es de destacar, que la mayor parte del presupuesto se destina a **los programas de Atención Primaria y Atención Especializada**, que recibieron alrededor de los 4.185 millones de euros, lo que equivale al 95,79 % del total.

En el periodo 2021-2024, el presupuesto destinado a gastos del personal ha ascendido un **35,69%**.

En lo que respecta a las listas de espera quirúrgicas, del año 2020 al 2021 hubo un gran repunte de 6.207 pacientes más en espera quirúrgica, una de las razones que generó este crecimiento tiene su razón de ser en el año de la pandemia en el que muchas operaciones quedaron suspendidas. En el año 2022 alcanzó su máximo histórico, contabilizando un total de 34.556 pacientes quirúrgicos en espera. En el 2024 la cifra disminuyó, contabilizándose 32.948 pacientes en espera.

El tiempo medio de espera para consulta con especialista, se situaba en 2024, en una media de 147 días, siendo Canarias la comunidad autónoma con mayor demora de todo el estado.

En síntesis, Canarias es de las comunidades autónomas con más tiempo de espera para una intervención quirúrgica y de consulta con especialistas es por lo que todavía tenemos bastante margen de mejora, lo que evidencia la necesidad de implantar medidas más eficaces en nuestro sistema sanitario.

EDUCACIÓN

En **Canarias**, el presupuesto en Educación en el periodo 2021-2024 ha tenido una tendencia ascendente, sumando 422 millones de euros más del 2021 al 2024 y situándose en 2.365,8 millones de euros en este último año.

En el mismo periodo, la mayor asignación presupuestaria la reciben los capítulos de gastos de personal y de transferencias corrientes.

Sin embargo, **esta cifra en 2024 se situó en el 4,2% del PIB canario, sin que se alcance el 5% del PIB regional marcado por la Ley Canaria de Educación no Universitaria**, incumpléndose la misma por el ejecutivo canario, y presentando poco interés en la educación pública en Canarias.

POLÍTICAS SOCIALES

En los últimos 4 años, las **pensiones contributivas** son posiblemente las prestaciones más consensuadas y recuperadas en el marco del diálogo social. Entre 2021 y 2024 la pensión media en Canarias ha aumentado un 21% pasando de algo más de 944 a 1.141,83 euros. En relación al número de pensionistas, el volumen ha aumentado un 6,5% (317.019 a 337.690 pensionistas, de los cuales el 52% son hombres). Por sexos, los pensionistas hombres han aumentado un 5,2%, y las mujeres un 8%. Respecto a la brecha de género, el avance ha sido poco significativo, a pesar de que la pensión media de las mujeres se ha incrementado un 22,77% frente al 19,9%, puesto que se ha pasado de una brecha del 25,71% al 23,90%, disminuyendo en 1,81 puntos porcentuales. En 2021, la pensión media de los hombres era de 1.084 y la de las mujeres 805,26 euros al mes, mientras que en 2024, las pensiones ascendieron a 1.299,24 y 988,63 euros respectivamente.

En lo relativo a **las prestaciones no contributivas**, se ha pasado de 402,80 euros al mes en 2021 (ambas) a 522,51 euros en 2024 la de jubilación y 556,77 euros la de invalidez. En cuanto al número de personas beneficiarias, por el anuario estadístico de la seguridad social se puede acceder a esa cifra que en 2021 fue de 42.440 personas, sin embargo, para 2024 todavía no está disponible esa información y solamente podemos conocer el número de pensiones, aproximable al número de pensionistas aunque puede darse la circunstancia de que una persona cobre más de una pensión. Esa cifra fue de 42.241, reduciéndose un 4,7%.

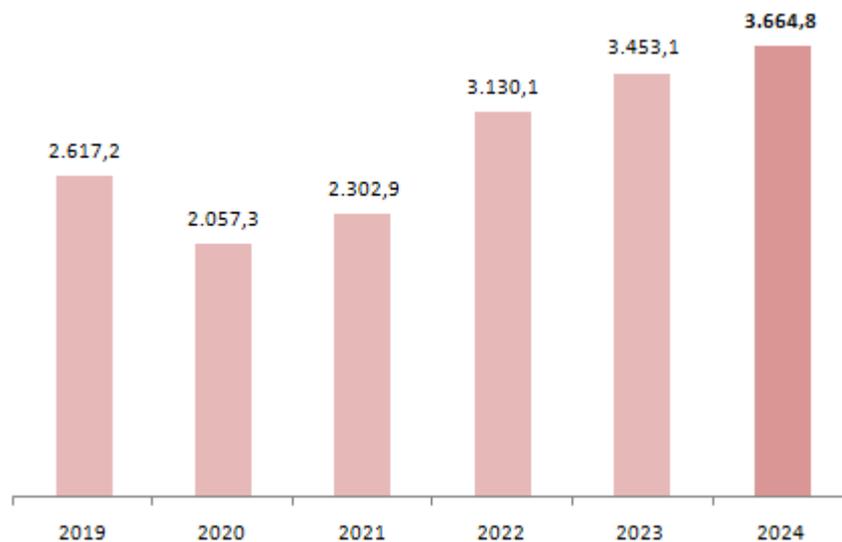
Según las estadísticas del SAAD, el Sistema de Atención para la Autonomía y la Dependencia, el número de solicitudes se ha incrementado un 30,6%. En términos de plazos de resolución se ha producido una mejora importante, pues prácticamente el plazo entre la solicitud y el tiempo medio de gestión desde la solicitud hasta la resolución de prestación, se ha reducido de 943 en 2021 a 561 días en 2024. No obstante lo anterior, el sistema no está dando buenos resultados porque la lista de espera puede superar los 6 meses. De hecho, el limbo de la dependencia se ha incrementado significativamente, en 2021 la lista de espera, es decir, personas beneficiarias que están esperando más de 6 meses y sin motivo, la componían 9.752 personas frente a 11.141 en 2024, un 14,24% más.

RECAUDACIÓN TRIBUTARIA

Durante **2024** fueron recaudados por la Agencia Tributaria Canaria, a través de tributos propios y cedidos, **un total de 3.664,8 millones de euros**, cifra que supera con creces las de ejercicios precedentes, debiendo destacar que en la comparativa con 2019 el incremento calculado supera el 40 por ciento. El IGIC es el impuesto con mayor recaudación relativa al representar más de 63% del total considerado.

Este incremento sostenido de la recaudación tributaria **es el resultado de la conjunción de dos factores** casi a partes iguales, la recuperación económica y la inflación, aumentando con ello las bases imponibles y por ende, lo recaudado.

Evolución de la recaudación por parte de la Agencia Tributaria Canaria



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Agencia Tributaria Canaria.

INFORMES DESCRIPTIVOS Y PROPOSITIVOS –PLANES DE TRABAJO- DE LAS SECRETARÍAS DE CCOOCANARIAS.

SECRETARÍA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL

El plan de trabajo de esta secretaría para el segundo semestre del año 2025 se basa prioritariamente en las siguientes actuaciones:

1. Cohesión del sindicato.
2. Coordinación de responsables de institucional.
3. Participación en campañas y diferentes órganos de dirección o de participación institucional.
4. Mapa institucional.
5. Iniciando la andadura.
6. Coordinación del equipo técnico.
7. Actos confederales.

Dentro de cada uno de dichos ejes, se han realizado ya varias actuaciones en los escasos dos meses que llevamos de mandato. Muchas de las actuaciones están interrelacionadas con varios de estos ejes. Por ejemplo;

Se han mantenido ya reuniones de la dirección de CCOO Canarias con toda la estructura de la organización, visitando y compartiendo planificaciones e ideas con todas las ejecutivas de las uniones insulares, o parte de ellas cuando no ha sido posible que estén presentes todos sus miembros.

Igualmente, **nos hemos reunido con todas las federaciones regionales, con la representación legal de las personas trabajadoras de la casa y con el gabinete técnico**, todo ello con objeto de cumplir con el eje primero, pero al mismo tiempo se ha ido aprovechando para ir dando forma y actualizando el mapa institucional, para hacer frente al eje cuarto, indagando y estableciendo la participación institucional de las uniones insulares, de las federaciones y del gabinete técnico. La idea es poder conocer el trabajo global que se realiza por la organización y coordinar el trabajo y la posición sindical en cada uno de estos órganos de participación, así como conocer con qué personas contamos para la intervención en cada uno de estos ámbitos.

En cumplimiento de las actuaciones basadas en el eje segundo **se ha desarrollado ya el primer plenario de política institucional**, donde se han fijado las principales líneas de actuación en este primer trimestre y se ha profundizado en la importancia de la coordinación interna para fortalecer nuestra imagen externa, así como el mensaje de la organización ante los diferentes retos que se nos van planteando cada día.

Asumiendo lo establecido en los ejes tercero y quinto, **se han realizado múltiples reuniones tanto internas, comisiones ejecutivas y del comité sindical canario, como externas, presentación en el consejo económico y social y asistencia a pleno, presentación ante el delegado del gobierno de Canarias**, favoreciendo la interlocución de la federación de servicios a la ciudadanía para tratar un problema aún latente en la

misma, al menos dos reuniones con el consejero de educación para facilitar la resolución de conflictos de las federaciones de hábitat y de enseñanza, reunión con el presidente del Cabildo de El Hierro, con el grupo parlamentario socialistas, con responsables del partido socialista de Lanzarote, conversaciones con responsables de otros partidos políticos: Sumar Canarias, Unidas Podemos y Nueva Canarias para establecer reuniones de trabajo tras las fechas veraniegas con la intención de que CCOO Canarias sirva de canal de confluencia de las iniciativas de izquierdas en las islas.

Otras reuniones de interés son las mantenidas **con la consejera de turismo y empleo, la viceconsejera de empleo y el director general de trabajo**, reunión de concertación social con el fin de iniciar las negociaciones del VIII acuerdo de concertación social del que se han cerrado seis mesas de trabajo, aunque estamos pendientes de analizar y evaluar en qué medida se están cumpliendo los VII acuerdos.

Se han **iniciado igualmente las negociaciones en el ámbito de los III acuerdos bipartitos interprofesional**, con la asistencia a la primera reunión de los secretarios generales de la FSC y la federación de servicios.

Hemos asistido **también a reuniones con los inspectores de trabajo territorial y provincial de Las Palmas, a la comisión de trabajo general del consejo general de relaciones laborales**, con el director general de comercio y consumo, acompañado por responsables de la federación de servicios para tratar problemáticas específicas del sector.

Cabe destacar igualmente **la asistencia al acto institucional del día de Canarias**, así como a la presentación por parte de la dirección general de promoción y diversificación económica, del proyecto "educación financiera".

Por último, **destacar el fallido intento de reunión en el Parlamento de Canarias con el presidente del gobierno** para tratar un asunto específico de la federación de servicios a la ciudadanía, relacionado con el instituto canario de hemodonación y hemoterapia.

Respecto al eje siete, lo más destacable hasta el momento ha sido **la asistencia y participación en el XIII congreso confederal, celebrado en Madrid del 18 al 21 de junio**, en el que se eligió a nuestro secretario general, **Unai Sordo**. Así como la colaboración en algunas de las concentraciones, movilizaciones y ruedas de prensa llevadas a cabo por una u otra federación en la isla de Tenerife.

Solo queda recordar que **se ha trabajado con el gabinete técnico** para que **todas las estructuras del sindicato puedan conocer su existencia, el protocolo para la solicitud de estudios e informes de interés sindical, así como para el uso y participación como asesores de quienes lo conforman en algunas de las reuniones de trabajo fruto de nuestra participación institucional.** Destacar aquí mi agradecimiento por el esfuerzo y

buen rendimiento del gabinete, así como el trabajo que desarrolla nuestra técnica en participación institucional.

En los meses que quedan hasta finalizar el año, continuaremos en esta senda, manteniendo las actuaciones previstas en la planificación y centrados en los ejes destacados en la misma, sin perder de vista los objetivos marcados en nuestras ponencias confederales, así como el trabajo coordinado con la responsable de participación institucional confederal.

No obstante, **creo necesario resaltar las siguientes prioridades**:

- Dar **mayor visibilidad pública** de la posición **del sindicato**.
- Lograr **más influencia socio política** mediante la conexión con otras organizaciones, plataformas ciudadanas y partidos políticos.
- Garantizar el acercamiento a la ciudadanía, a las trabajadoras y trabajadores, a la juventud.
- Establecer los cauces adecuados para **lograr la confluencia de las fuerzas políticas de izquierdas**.
- **Trabajar en la construcción en Canarias** del muro de contención de las derechas y extrema derecha.
- **Priorizar la inversión en los servicios públicos básicos** en la próxima ley de presupuestos de la CAC.
- **Publicitar en el interno el mapa de participación institucional** actualizado desde que sea posible.
- **Utilizar más y mejor el gabinete técnico confederal canario**, potenciando los mismos en cada una de las actuaciones de las distintas estructuras del sindicato.
- **Avanzar todo lo posible en las negociaciones del III acuerdo bipartito interprofesional** y en las distintas **mesas aprobadas en los VIII acuerdos de concertación social**. Manteniendo la presión sobre el análisis y evaluación de los acuerdos pactados anteriores versiones de la concertación social.
- Intentar lograr **aumentar los recursos humanos necesarios para abarcar el ingente trabajo que supone para CCOO la participación** en dichas negociaciones.
- Participar activamente, y apoyar documentalmente y con discursos coherentes, en las diferentes campañas de movilización previstas por la organización: defensa de 'las 6 de La Suiza', "**#derecho NO ES absentismo**", la reducción de la jornada laboral, la defensa de los servicios públicos, No a la violencia y a los discursos de odio, acompañamiento y protección de las personas migrantes, movilizaciones por una vivienda digna.

Introducción

Dado el **escaso desarrollo previo de espacios juveniles en CCOO Canarias**, este plan tiene como objetivo **sentar las bases para consolidar la presencia del sindicato entre la juventud canaria**. Se estructura en fases, incluyendo objetivos claros, estrategias de comunicación, campañas de afiliación, y un proyecto de archivo histórico.

Objetivos generales

Los objetivos generales que se plantean son tres: en primer lugar, acercar el sindicato a la juventud de Canarias; seguidamente, fomentar la participación de la misma en la organización; por último, y no por ello menos importante, aumentar la afiliación juvenil de nuestro sindicato.

Fases del plan

Con el fin de establecer una cronología concreta y poder trabajar de manera ordenada y coordinada con las distintas secretarías implicadas, se ha decidido **establecer dos etapas de trabajo** desde la celebración del Congreso de CCOO Canarias hasta diciembre de 2025. A continuación se detallan los plazos y las acciones a seguir en cada una de ellas:

Etapa 1 / Presentación (junio - septiembre de 2025): hemos empezado creando nuestros perfiles oficiales en redes sociales, concretamente en Instagram y TikTok, ya que son las herramientas clave a través de las cuales difundimos nuestros mensajes. Hemos adaptado el logo confederal a Canarias para que se nos identifique fácilmente. En cuanto a la estrategia de contenidos, hemos empezado con la elaboración y publicación de materiales suaves que ayudan a establecer las ideas básicas de lo que somos, es decir, nos estamos presentando a la vez que le damos vida a los perfiles. También estamos supeditados a la actualidad, creando publicaciones específicas sobre temas actuales (Informe de Juventud, Las 6 de La Suiza, violencia en Torre Pacheco, etc.). Al mismo tiempo, también estamos trabajando de manera coordinada con la Secretaría de Comunicación para preparar dípticos con información de interés, así como presentaciones y otros recursos físicos para futuras actividades presenciales en centros educativos. Asimismo, se está elaborando un mapa educativo que consiste en un listado de centros de FP y facultades y grados de las diferentes universidades para poder planificar las visitas informativas que se pretenden realizar en la segunda etapa de la que hablaremos a continuación. Por último, estamos dando los primeros pasos para **adaptar el exitoso formato estatal del podcast "Nos Van A Oír" a la realidad de Canarias**, abordando temas como vivienda, salud mental o precariedad laboral, entre muchos otros. Estamos actualmente preparando el espacio que se va a usar para realizar las grabaciones, así como moviendo contactos para tener a distintas personas, jóvenes en su mayoría, para participar como invitados en este podcast.

Etapa 2 / Acción directa (octubre - diciembre de 2025): a partir de octubre se prevé iniciar la visita a centros educativos para impartir charlas informativas donde se presente al sindicato, se

expongan las herramientas con las que contamos y recojamos las necesidades e inquietudes del estudiantado. Inicialmente se hará en centros de FP y empezaremos por la ULL. Estamos trabajando también en consonancia con la Secretaría de Formación para crear sesiones útiles para jóvenes (como técnicas de estudio, salud mental, oposiciones...). Empezaremos en este momento a elaborar y mover en redes sociales un contenido más reivindicativo en coordinación con las distintas áreas del sindicato y siempre en base a los acontecimientos sociales que se vayan sucediendo. Finalmente, diseñaremos y encargaremos el **merchandising oficial para la secretaría de juventud**. Está previsto diseñar y lanzar una campaña específica relacionada con *Canarias Tiene Un Límite*, para la cual ya se ha realizado la reunión correspondiente con la Secretaría de Comunicación.

Plenarios juveniles

- Se prevé realizar entre 2 y 4 plenarios para seguimiento y coordinación interna:
- Presentación del plan: 18 de junio.
- Evaluación de verano y planificación de visitas: finales de septiembre o principios de octubre.
- Valoración del semestre: diciembre.
- Reunión adicional si hay plenario confederal.

Campaña de afiliación juvenil

Estamos actualmente en coordinación con la Secretaría de Afiliación para buscar y ordenar la información referente a la figura del simpatizante no laboral. Por ahora hemos conseguido un primer esbozo, pero debemos establecer cómo transmitirlo y perfilar algunos detalles que aún no quedan claros. La campaña de afiliación para personas jóvenes no se iniciará hasta haber generado visibilidad y confianza en redes. Una vez alcanzado este hito, se lanzarán materiales creativos con formatos cercanos a la juventud como, por ejemplo, mini blogs diarios, contenido de cultura canaria, guiños a música juvenil y actual, pega de carteles con mensajes reivindicativos, etc.

Proyecto de museo / archivo histórico ccoo canarias

Se han realizado ya algunas propuestas de cara a **la creación del Museo o Archivo Histórico de CCOO Canarias**. Aquí incluimos lo siguiente: comenzar con muestras insulares pequeñas que sean más fáciles de organizar; que las exposiciones sean temporales y rotativas para mantener el interés del público en estas muestras; añadir elementos como QR, juegos o vídeos para generar una dinámica dentro de la exposición; adaptar la narrativa al momento presente para ayudar a que se entienda de dónde venimos y a dónde vamos.

6.3 SECRETARÍA DE EMPLEO Y DE PERSONAS MIGRANTES DE CCOO CANARIAS

SECRETARIA DE EMPLEO

Coordinación de los proyectos “acredítate” y “safdual”.

Se propone **remitir informes mensuales de seguimiento de los objetivos marcados del SAFDUAL** y puesta en marcha del “ACREDITATE”2025.

Puesta en marcha del ACREDITA 2 financiado por la DGCP para los meses de agosto a diciembre de 2025.

Valorar financiación estable para **un Servicio Integral de Asesoramiento a la formación** que incluya orientación, formación, dual, prácticas en empresa y acreditación de competencias con cargo al PIEC 2025.

Actuaciones en coordinación con otras secretarías de ccoo canarias:

Con **la Secretaría de Acción Sindicales** se propone cooperar junto a las Federaciones para los siguientes objetivos:

- a.-Diseñar estrategias para aumentar la participación de la RLPT en las actuaciones propuestas por esta Secretaría,
- b.- Incluir cláusulas en relación con los derechos de formación en los Convenios.
- c.- Revisar las titulaciones para los accesos a las distintas profesiones, especialmente en la pública, adaptándolas a los certificados de profesionalidad.

Con **la Secretaría de Políticas Sociales** se propone actuar coordinadamente en la atención a menores y jóvenes emigrantes tutelados por el Gobierno de Canarias empezando por tener un diagnóstico de la situación actual.

Con **la Secretaría de Comunicaciones** cuando proceda informar a la ciudadanía de las opiniones y actuaciones de esta Secretaría especialmente en respuesta a manifestaciones contrarias a los intereses de la clase trabajadora y la gestión pública.

Con la Secretaría de Institucional en relación con el modelo de colaboración público-privado en materia de formación para desempleados y ocupados con la cesión de centros públicos de formación profesional a centros colaboradores de formación privados.

Actuaciones con los Cabildos Insulares y la FECAM

Con el objetivo de impulsar los CIFE.

Actuaciones a nivel Confederal:

- 1.- Visto Informe sobre indicios de fraude por parte de las entidades colaboradoras de formación para el empleo valorar actuaciones conjuntas.
- 2.- Solicitar un Plenario para abordar el modelo de colaboración público privado en materia de empleo.

PERSONAS MIGRANTES

PLAN DE TRABAJO SEMESTRAL DE PERSONAS MIGRANTES JUNIO-DICIEMBRE DE 2025

Desde la Secretaría de Empleo **y personas migrantes de CCOO Canarias** se ha decidido continuar y reforzar el área de Migraciones e internacional con el objetivo de recuperar la presencia de esta organización con respecto a la situación de las Personas Migrantes en Canarias, de forma que podamos incidir en la mejora de las condiciones de las personas que llegan a nuestro archipiélago.

Consideramos que **CCOO Canarias como organización sindical ha de retomar su papel de fuerza en los ámbitos institucionales y ponerse a la cabeza en el discurso sociopolítico y en la negociación en el marco del diálogo social y la acción sindical en materia migratoria.**

DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Como principal punto de referencia entendemos que ante la situación actual y los discursos racistas y xenófobos con los que estamos conviviendo debemos recuperar y potenciar la visión de la realidad de las personas migrantes con la visión más humana de las mismas, erradicando de nuestro discurso actual las palabras que deshumanizan. Para ello **elaboramos en estos meses un decálogo de buenas prácticas en el discurso en materia de migraciones.**

Planificación de formación/sensibilización a las RLPT en esta materia para promover la modificación de discursos de odio y xenófobos en coordinación con la Secretaría de Formación Sindical.

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Para el correcto funcionamiento del área de migraciones y por lo tanto de la política de CCOO canarias en esta materia **debemos recuperar la presencia de CCOO Canarias en**

todos los ámbitos y órganos institucionales en materia de migraciones, desde el punto de vista no solo sindical sino también desde la vertiente de las migraciones.

- Recopilación de las mesas institucionales que están creadas y comprobación de si existen nombramientos a las mismas por parte de CCOO Canarias con la colaboración de la Secretaría de Institucional.
- Realizar los nombramientos necesarios con la colaboración de la secretaria de Participación institucional.

COORDINACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES DE INMIGRANTES

Debido al cariz sociopolítico del área entendemos necesaria el acercamiento y colaboración con las personas migrantes y aquellas que trabajan con las mismas, de esa manera hemos iniciado ya una ruta de contactos con diversas asociaciones de migrantes y Tercer sector para garantizar la participación e inclusión de las mismas en las acciones a realizar.

- **Preparar listado de Asociaciones de inmigrantes y Tercer Sector.**
- **Planificación de contactos iniciales con las asociaciones de Migrantes.**
- **Planificación de contactos con las Organizaciones del Tercer sector.**

APOYO Y ASESORAMIENTO A FEDERACIONES Y UNIONES INSULARES EN MATERIA DE EXTRANJERÍA.

Para poder garantizar un trabajo efectivo y útil para las personas migrantes, debemos generar una colaboración continua con las FF.TT y UU.II ya que debemos trabajar transversalmente la situación de las personas trabajadoras migrantes.

- Restablecer la comisión de Migraciones de CCOO Canarias, comprobar en el grupo de migraciones e internacional para hacer el plenario con los nuevos responsables.
- Visita a las 7 islas para comprobar situación de las personas extranjeras
- Promover debate interno sobre la atención a personas trabajadoras extranjeras y sus fórmulas para una adecuada atención
 - a. Elaboración de los proyectos de la Red CITE Canarias.

SECRETARIA DE FORMACIÓN SINDICAL

En cuestión **de Formación Sindical a cargo de CCOO, (no subvencionada)**, se pretende realizar la siguiente formación a partir de Julio de 2025.

Se han sacado ya las inscripciones para

1. Formación para la afiliación (plataforma Online):
 - a. Entiende tu nómina: 250 participantes

Formaciones pendientes de lanzar en la plataforma:

1. Formación para la afiliación (plataforma Online):
 - a. Seguridad y salud en el trabajo.
 - b. Instrumentos internos de CCOO Canarias (personal de CCOO).
2. Formación para RLPT (Plataforma Online): Con respecto a estas acciones formativas se elaboraran los materiales propios de canarias y una vez finalizados se irán subiendo a la plataforma online y publicitando con las personas participantes para su inscripción. La intención es sacar dos acciones formativas al mes hasta diciembre.
 - a. Estrategia afiliativa en el Entorno sindical (presencial)
 - b. Taller sobre la negociación del Teletrabajo
 - c. Uso racional de las redes
 - d. La contratación laboral
 - e. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - f. Expedientes de regulación de empleo y despidos individuales
 - g. Interpretación de cuentas
 - h. Elecciones Sindicales
 - i. Derechos Fundamentales en la Relación Laboral
 - j. Tiempo de trabajo
 - k. Diseño y elaboración de planes de trabajo

TRABAJO REALIZADO A FECHA DE 31 DE JULIO

EMPLEO

Hemos conseguido con mucho esfuerzo después de solicitarlo durante muchos años que se elabore en el Consejo General de Empleo un Reglamento de funcionamiento para dicho órgano, el cual esperamos que sea aprobado el próximo día 11 de julio.

Se han realizado cinco mesas técnicas y tres consejos de empleo.

Desde la celebración del Congreso CCOO Canarias.

INSTITUCIONAL

Hemos iniciado la primera toma de contacto con la Secretaria Confederal, estamos a la espera de tener fecha para el primer plenario.

Convenios con Chile y Perú

ACREDITATE

Proyecto Acredítate se inicia de nuevo en agosto y finaliza el diciembre con tres técnicas, dos empiezan en el mes de agosto y una en septiembre,

Ya disponemos de unos 150 expedientes para su inicio.

SAF DUAL

Hemos mantenido la primera reunión de trabajo y coordinación con la secretaria AASS marcando las acciones para SAF DUAL, información a las federaciones y demás actuaciones a llevar a cabo conjuntamente.

Se ha iniciada la elaboración de un protocolo de actuación para las empresas que será presentado y aportado a las federaciones en el primer plenario que esperamos realizar a finales del mes de septiembre.

Ya se han elaborado en las dos provincias talleres informativos del SAF DUAL a unas 60 personas de RLPT.

Hemos alcanzado un acuerdo de colaboración con la empresa SATOCAN hostelería.

MIGRACIONES

INFORME DE ACTIVIDAD SOBRE EL PLAN DE TRABAJO DEL AREA DE LAS PERSONAS MIGRANTES

GESTION DE TRABAJO POR OBJETIVOS:

OBJETIVO	ACCION	CALENDARIZACION	EVOLUCION	ESTADO DE FINALIZACION
DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS	Ante la situación actual y los discursos racistas y xenófobos con los que estamos conviviendo debemos recuperar y potenciar la visión de la realidad de las personas migrantes con la visión más humana de las mismas, erradicando de nuestro discurso actual las palabras que deshumanizan	JUNIO-DICIEMBRE		TRABAJO CONTINUO
	Crear el decálogo de buenas prácticas en el discurso en materia de migraciones	SEPTIEMBRE-OCTUBRE		EN ESPERA
	Planificación de formación/sensibilización a las RLPT en esta materia para promover la modificación de discursos de odio y xenófobos en coordinación con la Secretaría de Formación Sindical.	JULIO-AGOSTO	<ul style="list-style-type: none"> Ya se han publicado y se realizarán en agosto. 	EN PROCESO.
PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	Realizar los nombramientos necesarios con la colaboración de la secretaria de Participación institucional.	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> Reunion con Institucional y Secretaria Técnica Pendiente de confirmación de Institucional 	FINALIZADO.
	Recopilación de las mesas institucionales que están creadas y comprobación de si existen nombramientos a las mismas por parte de CCOO Canarias con la colaboración de la Secretaría de Institucional.	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> Reunion con Institucional y Secretaria Técnica Pendiente de la elaboración del mapa 	EN PROCESO.

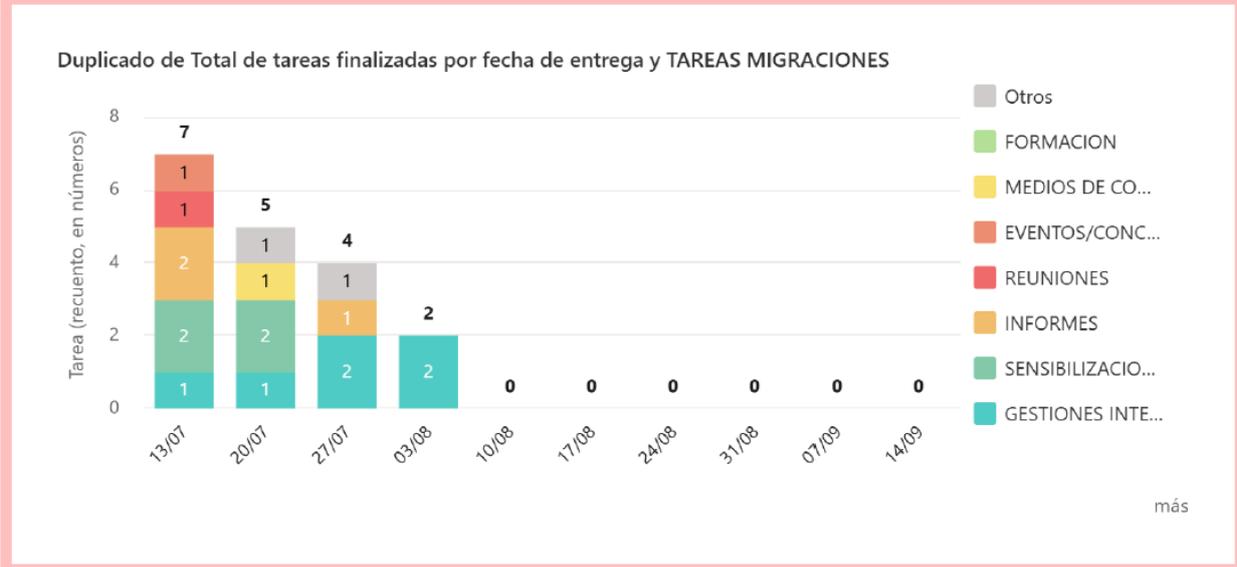
			institucional por parte de la Secretaria de Institucional	
INFORME DE SITUACIÓN	Se pretende realizar un informe que recoja la situación actual de las personas extranjeras a todos los niveles como punto de partida para la base de los próximos planes de trabajo y crear una hoja de ruta coherente con la situaciones de las personas migrantes.	JULIO		
	Para ello solicitaremos al gabinete técnico de CCOO Canarias informes sobre la situación actual de las personas migrantes por isla. <ul style="list-style-type: none"> Situación de regulares Situación de personas en situación irregular Niños y niñas y adolescentes extranjeros no acompañados Situación de las personas trabajadoras extranjeras paro, irregularidad sobrevenida, acceso al empleo, sindicación.... 	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> Solicitado informe a Gabinete técnico a la espera de recibir los datos, previsto a mediados de agosto 	En proceso
	Análisis de nuevas normativas y su aplicación	JULIO-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> 	TRABAJO CONTINUO
	Infografía sobre lo que se modifica con la nueva reforma de la ley e información general para redes sociales.	JULIO-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Solicitado modelo de infografía base a comunicación para usarlas en redes y web 	TRABAJO CONTINUO
	crear el marco de un observatorio de la situación de la inmigración en Canarias que sea reflejo de la situación en Canarias mensualmente.	SEPTIEMBRE-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> 	EN ESPERA
	Informe mensual situación de las personas migrantes	SEPTIEMBRE-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> 	TRABAJO CONTINUO
ESTRATEGIA COMUNICATIVA Y SENSIBILIZACIÓN	Gestión de Redes Sociales (coordinación con Secretaria de Comunicación)	JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> Ya están en funcionamiento las Redes de 	TRABAJO CONTINUO

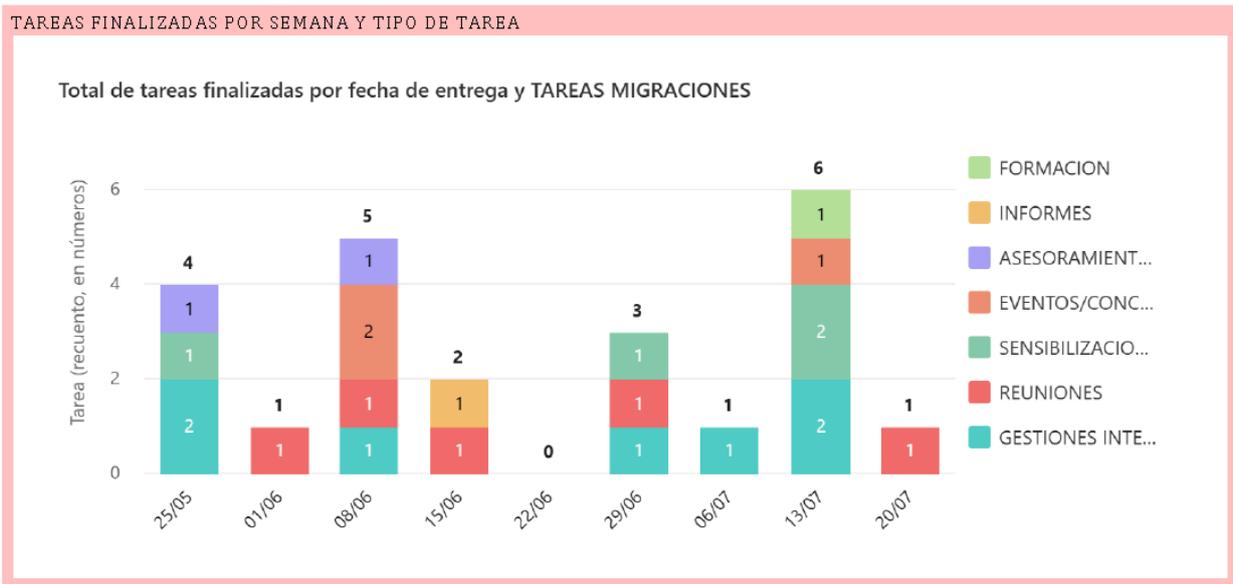
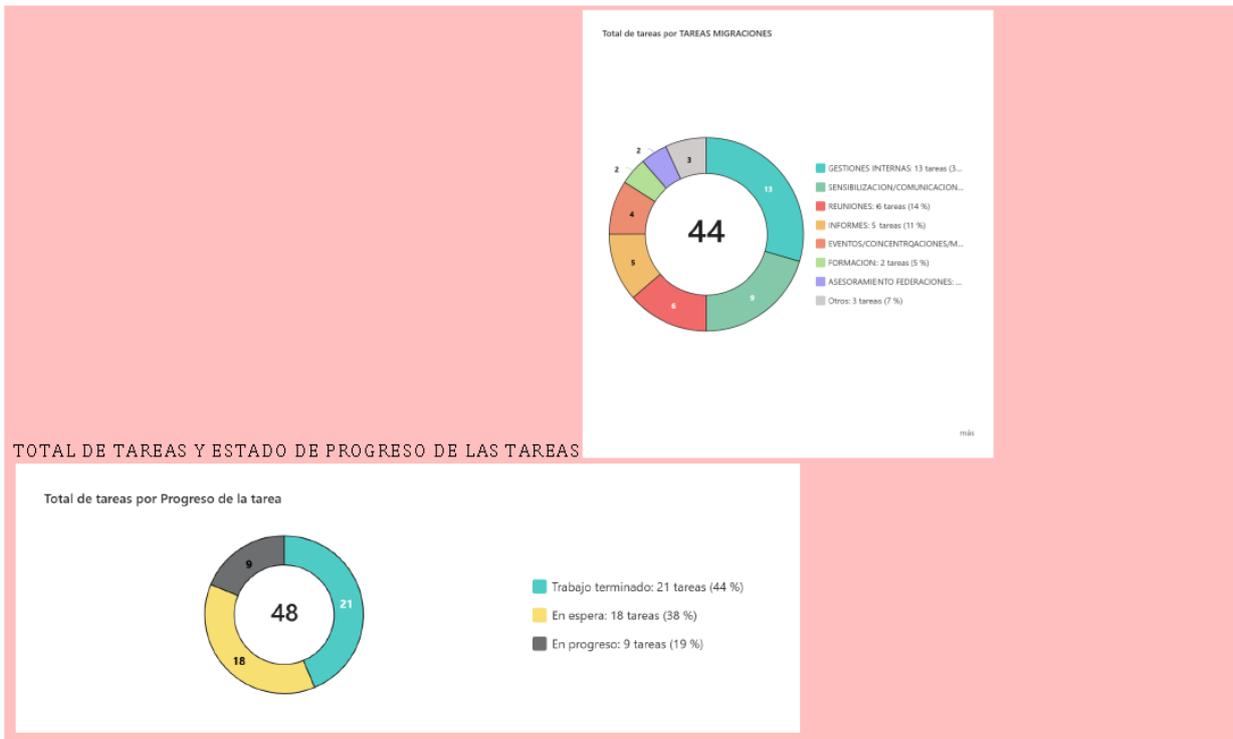
EN MATERIA DE MIGRACIONES	Realización de campaña de sensibilización en materia de racismo y xenofobia	JULIO-SEPTIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> CITE Canarias en Facebook e Instagram Mantenida reunión inicial con secretaria de comunicación Enviada la hoja de encargo a la espera de nueva reunión para revisar bocetos 	EN PROCESO.
	Acto 18 DE DICIEMBRE DÍA DEL MIGRANTE. Colaboración con la Secretaría de Comunicación.	NOVIEMBRE-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> 	EN ESPERA
	Formación a RLPT y personas afiliadas en materia de racismo y xenofobia, en colaboración con la secretaria de Formación Sindical	JULIO-AGOSTO	<ul style="list-style-type: none"> Mantenida reunión con Formación Sindical para coordinar la formación. Convocado curso y hecha la difusión a la afiliación En espera de que desde la plataforma se pueda lanzar el curso 	EN PROCESO
	Hacer como paso inicial web para la atención a consultas a extranjeros con mínimo coste	JUNIO-SEPTIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Realizado el apartado en la web en materia de personas migrantes. Pendiente 	EN PROCESO

COORDINACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES DE INMIGRANTES	Preparar listado de Asociaciones de inmigrantes y Tercer Sector.	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> elaboración de cuestionario consultas web Sacado el listado de todas las asociaciones y ONG que existen en todas las islas canarias. Reallizando el trabajo de comprobar cuales siguen operativas para hacer mapeado de organizaciones por islas 	EN PROCESO
	Planificación de contactos iniciales con las asociaciones de Migrantes.	SEPTIEMBRE		EN ESPERA
	Planificación de contactos con las Organizaciones del Tercer sector.	SEPTIEMBRE		EN ESPERA
	Colaboración-Participación en actos de asociaciones de migrantes	JUNIO-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Participación en Acto de la Federación de Asociaciones Africanas en Canarias. Pendiente de confirmar fecha para reunión con su junta directiva. 	TRABAJO CONTINUO
	Colaboración-Participación en actos de Organizaciones del Tercer sector.	JUNIO-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Participación en reuniones de canarias por 	TRABAJO CONTINUO

			<ul style="list-style-type: none"> • Palestina. • Participación en concentración del 14 de junio • Colaboración en la preparación del acto del 19 de julio 	
APOYO Y ASESORAMIENTO A FEDERACIONES Y UNIONES INSULARES EN MATERIA DE EXTRANJERÍA	Restablecer la comisión de Migraciones de CCOO Canarias, comprobar en el grupo de migraciones e internacional para hacer el plenario con los nuevos responsables.	JUNIO-DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> • El grupo esta hecho y se informa desde ahí a uniones y federaciones pero aun no se ha confirmado con las federaciones o uniones si los responsables han cambiado 	TRABAJO CONTINUO
	Visita a las 7 islas para comprobar situación de las personas extranjeras	Septiembre-octubre	•	EN ESPERA
	Promover debate interno sobre la atención a personas trabajadoras extranjeras y sus fórmulas para una adecuada atención	JUNIO-DICIEMBRE	•	TRABAJO CONTINUO
	Elaboración de los proyectos de la Red CITE Canarias.	JULIO-SEPTIEMBRE	•	EN ESPERA

TAREAS PENDIENTES POR SEMANA Y TIPO DE TAREA





SECRETARÍA DE FORMACIÓN SINDICAL Y CULTURA DEL TRABAJO Y COMUNICACIÓN DE CCOO CANARIAS

SECRETARÍA DE FORMACIÓN SINDICAL

Dentro del plan de Formación Sindical de CCOO Canarias, se han realizado en estos dos meses las siguientes acciones formativas:

1. Itinerario Básico Sindical

Se han realizados 10 sesiones en 5 grupos diferentes.

- 5 sesiones en junio
- 5 sesiones de julio

2. Técnicas audiovisuales en el entorno sindical:

- Se realiza el 17 y 18 de junio con 25 participantes

3. Competencias de comunicación: Hablar en Público Realizada los días 16 y 17 de Julio con 19 participantes.

En el marco del Plan Subvencionado por el Gobierno de Canarias, habiéndose realizado ya a estas alturas el 70% de las formaciones planificadas quedando pendientes las siguientes:

1. Itinerario Básico Sindical

- 5 Sesiones de Agosto
- 5 Sesiones de Septiembre
- 5 Sesiones de octubre

4. Taller Salario y nomina: se realizara el 22 de julio confirmadas 31 personas.

5. Diseño y elaboración de Planes de trabajo para representantes sindicales planificada para septiembre de 2025 para Cuadros Sindicales de nivel III.

6. Itinerario Formativo para cuadros Sindicales- Escuela de Otoño, planificada para septiembre de 2025 para Cuadros Sindicales de nivel III.

En el marco de **la escuela de otoño**, se ha estado trabajando teniendo ya la programación provisional y habiendo solicitado ya a las Federaciones la inclusión de las personas participantes. Igualmente se han contactado con los posibles ponentes, a la espera de respuesta de los mismos para cerrar el programa. Ya se ha gestionado todas las cuestiones de reserva y pagos del espacio.

DATOS DE PARTICIPANTES

ACTIVIDAD CURSOS FORMACION DESDE MAYO A JULIO			
ISLA	PARTICIPANTES		
GC	126	ALMUERZOS	2
FUE	4	DESAYUNOS GESTIONADOS	18
LZ	68	BILLETES AVION GESTIONADOS	34
TNF	108	TRASLADOS EN GUAGUA	4
PAL	25		
GOM	1		
HIE	0		
TOTAL	332		

SECRETARÍA DE CULTURA DEL TRABAJO

Con respecto a **Cultura del trabajo** seguiremos recopilando la documentación para poder iniciar los trabajos del archivo en cuanto tengamos la ubicación para este trabajo en Maninidra.

FICHAS DE HITOS HISTÓRICOS:

Desde la Secretaría se está iniciando para la recopilación en **fichas de hitos históricos** con el objetivo de organizar la memoria de CCOO Canarias y de poder activar a futuro una web específica de la cultura del trabajo que incluya mapa de hitos y acciones que promuevan el conocimiento de la lucha de clase en Canarias.

- Se ha creado el marco web de las fichas de hitos históricas para empezar a partir de septiembre a incorporar aquellas fichas que ya tenemos realizadas

[https://canarias.ccoo.es/Cultura del trabajo y memoria democratica/Actualidad](https://canarias.ccoo.es/Cultura_del_trabajo_y_memoria_democratica/Actualidad)

- Se ha pedido en el marco del Plenario a las Uniones Insulares y Federaciones la recogida de los hitos más relevantes en las mismas para ir generando el archivo.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN:

Igualmente entendemos que para llevar a cabo esta labor debemos entrevistar a los diferentes actores de la historia del movimiento de clase en Canarias, cuestión que ya se inicio en el año 2024 y en la que estaremos trabajando en el futuro.

INFORMACIÓN, DIFUSIÓN Y FORMACIÓN:

Se hace imprescindible dar a conocer ya sea con formación como con la realización de videos informativos de cuál es el sentido de la lucha obrera mas en estos tiempos, como fórmula para contrarrestar a la extrema derecha y el avance del fascismo en España. "Saber de dónde venimos, para entender hacia dónde vamos"

- **Canal Informativo:** Se ha creado un canal informativo en telegram para difundir eventos que potencien la cultura del trabajo en el que se incluyen actos diversos en relación con la clase trabajadora, el arte y la cultura en general.

<https://t.me/ccooculturacanarias>

- **Redes Sociales** Se han puesto en marcha las redes sociales de cultura del Trabajo y Formación sindical para difundir aquellos materiales ya elaborados y que defienden o trabajan en la base de la conciencia de clase y los materiales que sean elaborados a futuro desde la Secretaría.

Facebook: <https://www.facebook.com/profile.php?id=61577803621561#>

Instagram: <https://www.instagram.com/forsincancoo/>

Tierra canaria digital: Se ha presentado el Tierra Canaria digital a través de un blog incrustado en la Web de CCOO Canarias, y difundido entre las diferentes comisiones ejecutivas para potenciar la entrada de artículos de interés para la clase trabajadora.

<https://tierracanaria.blogs.ccoo.es/>

REACTIVACIÓN DEL PROYECTO DE LA ESCUELA AGUSTÍN MILLARES SALL

La reactivación de la escuela Agustín Millares Sall sería la adecuada fórmula para una gestión del trabajo de la Secretaría conforme a la actuación confederal, encuadrando las actuaciones en materia de Formación Sindical, estudios y cultura del trabajo.

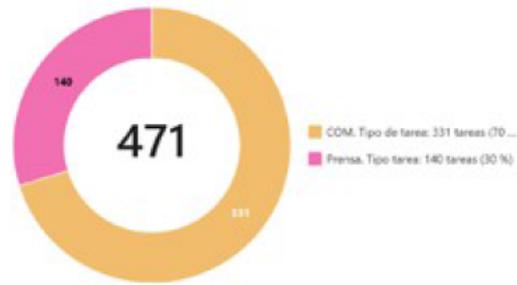
A lo largo de este semestre iniciaremos el trabajo para plantear un proyecto de reactivación de la Escuela y de las necesidades de la misma.

- **Visita a locales:** Se ha hecho una ronda por los locales de gran canaria en principio, para ver el posible encuadre del museo-espacio cultural “Agustín Millares Sall” para ver el estado de los mismos y las posibilidades de enmarcar en los mismos la posible recepción de documentación de archivo de federaciones y Uniones.
- **Recopilación del Archivo:** Se ha hablado a través del plenario con las Uniones Insulares para ir programando los traslados al espacio de archivo definitivo.

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN – HOJA DE RUTA-

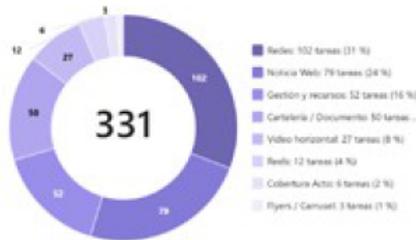
TAREAS SECRETARÍA COMUNICACIÓN

En este periodo se han realizado un total de 471 tareas en la secretaría de comunicación. De las cuales, 331 en redes y audiovisuales y 140 en prensa y medios.



Este año hemos realizado un cambio en el sistema de medición del ASANA para facilitar las estadísticas que nos interesan. Así, ahora solo trabajamos con **3 proyectos para diferenciar: tipo de tarea, territorio y tema**. En este sentido, lo que antes eran tareas de "secretaría" ahora son Gestión y recursos (reuniones, materiales, investigación, trabajo administrativo, etc). También hemos separado las redes sociales y reels (por el tiempo que hay que dedicarle a estos).

Tipo de tareas en redes y audiovisuales



- 31% Redes Sociales (102 publicaciones)**
- 24% Noticias web (79)**
- 16% Gestión y recursos (52)**
- 15% Cartelería (50)**
- 8% Video Horizontal (27)**
- 4% Reels (12)**
- 2% Cobertura de actos (6)**
- 1% Flyers (3)**

Tipo de tareas en prensa

- 39% Dossier de prensa (55)**
- 29% Intervenciones en medios (41)**
- 13% Comunicados (18)**
- 10% Gestión de recursos (10)**
- 6% Notas de prensa (9)**
- 1% Datos e informes (2)**
- 1% Ruedas de prensa (2)**



La medición de la gestión de prensa no ha sido estrictamente controlada hasta después del XIII Congreso de mayo. Y existen tareas de audiovisual como la cobertura de actos que se realizan tanto por el área de redes como por el gabinete de prensa.

DSITRIBUCIÓN POR TERRITORIOS

>>en redes y audiovisuales **67% REGIONAL** (222), si excluimos esto:

- 21% F. Servicios (23)**
- 17% UI Gran Canaria (19)**
- 14% Confederal (15)**
- 13% UI Tenerife (14)**
- 10% F. Hábitat (11)**
- 7% F. Industria (8)**
- 4% FTP La Palma (4), FSC (4)**
- 15% Otros (17): UI La Gomera (3), F. Enseñanza (3), F. Sanbidad (2), F. Pensionistas (2), UI lanzarote, UI Fuerteventura, UI El Hierro**

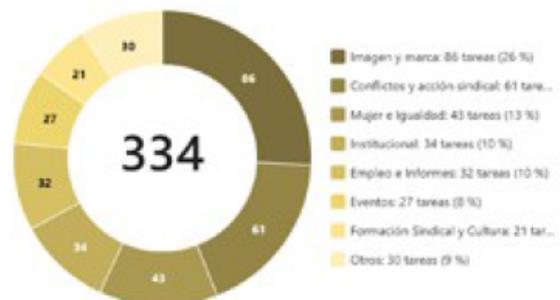


>>en Prensa **90% REGIONAL** (103), si excluimos esto:

- 27% F. Servicios (3)**
- 18% FSC (2)**
- 18% UI Tenerife (2)**
- 9% F. Pensionistas (1), F Enseñanza (1), F. Hábitat (1), UI Gran Canaria (1)**

Los temas tratados en Redes y Audiovisual:

- 26% Imagen y Marca (86)**
- 18% Conflictos y Acción Sindical (61)**
- 13% Mujer e Igualdad (43)**
- 10% Institucional (34)**
- 10% Empleo e Informes (32)**
- 8% Eventos (27)**
- 6% Formación Sindical (21)**



9% Otros: Migraciones (14), Salud laboral (9), Juventud (6), Políticas Sociales (1)

Los temas tratados en Prensa:

- 75% Institucional (77)**
- 9% Conflictos y Acción Sindical (9)**
- 6% Políticas Sociales (6)**
- 6% Empleo (6)**
- 2% Salud laboral (2)**
- 1% Mujer e Igualdad (1), Eventos (1), Migraciones (1)**



El crecimiento en redes sociales es progresivo.

*Los datos entre paréntesis muestran la diferencia con el mismo intervalo de tiempo dos meses antes.

DATO	FACEBOOK	INSTAGRAM
VISUALIZACIONES	85.206 (+52%)	126.198 (+50%)
SEGUIDORES nuevos	70 (+12,9%)	134 (-20%)
SEGUIDORES TOTAL	5.138	1.421
VISITAS AL PERFIL	2.984 (+1,3%)	1.206 (-3,1%)
INTERACCIONES	4.485 (+131%)	5.568 (+37%)

Aunque los datos de facebook parecen más óptimos, hay que tener en cuenta que en proporción a la cantidad de seguidores, **los contenidos en instagram tienen mucha más repercusión**. Se publican los mismos contenidos en ambas redes y sin embargo el alcance e interacciones de instagram es mayor.

Además, **la audiencia de instagram es más potente entre personas menores de 44 años** y en facebook al contrario.

En este periodo se publicaron 225 stories y 164 publicaciones (carruseles y reels). **Un 58% más que en el mismo periodo anterior.**

Los objetivos a corto y medio plazo deben centrarse en los siguientes datos:



El objetivo es seguir aumentando las visualizaciones y el alcance entre cuentas NO SEGUIDORAS. Vemos que en el último mes ambas han aumentado un 14% y 43% respectivamente. Sin embargo, aunque estamos llegando a nuevas personas usuarias (potenciales afiliados/as), aún debemos trabajar en la parte de la interacción. **HACER QUE GUARDEN CONTENIDOS Y COMPARTAN.**

Para ello, la estrategia en redes debe aliviar la cantidad de contenidos institucionales y centrarse en contenidos útiles, emotivos e interesantes para las personas usuarias.

Para aclarar esto, observemos las dos imágenes siguientes:



A la izquierda tenemos los datos de una publicación institucional (reuniones, agenda de la CC.EE) mientras que a la derecha tenemos una publicación centrada en la narrativa, la emoción o la utilidad.

Vemos que la finalidad de la institucional es que se mueva entre cuentas seguidoras (tiene impacto para la gente del sindicato pero nada más). Mientras que la otra publicación ha alcanzado a más de un cuarto de cuentas no seguidoras (35%).

En otras palabras: es este contenido el que nos va a permitir cumplir los objetivos de llegar a nuevas personas, crecer en afiliación y hacer calar el mensaje del sindicato. La renovación y el contacto con la juventud pasa por no desmerecer estos datos.



A parte del alcance a seguidores/no seguidores, también vemos el rango de visualizaciones. A la izquierda es inferior a lo habitual y a la derecha es muy superior. Estos datos (que se repiten en este tipo de publicaciones). Avalan la estrategia marcada por la Secretaría de Comunicación para el último semestre del 2025.

Plan de trabajo Comunicación e Imagen Último semestre 2025

En este periodo de julio-diciembre de 2025 la secretaria continuará su labor habitual en la elaboración y difusión diaria de contenidos en redes y en prensa (en promedio como los datos del informe anterior). Más las campañas propias y confederales que vienen:

Campañas previstas a julio de 2025:

- Diseño y difusión de la campaña **igualdad sobre acoso sexual y por razón de género** (en proceso de creación). Carrusel informativo en seis posts.
- Diseño y difusión de la **campaña para personas migrantes** como contramedida a los sucesos de Torre Pacheco (en proceso: España con E de emigrante)
- Difusión de la campaña **Absentismo laboral #LámameDerechos**
- Diseño y difusión de la campaña **Reducción de jornada** (formato reel + carrusel)
- Diseño imagen y soportes para **podcast de Juventud (Generación atlántica)**
- Diseño y difusión de la campaña **“Canarias con C de Casa” Juventud (vivienda, turismo)**
- Edición tríptico **Juventud para institutos y centros FP**

Campañas próximas enfocadas a días especiales:

15 septiembre Aniversario Sucesos de sardina.
07 de octubre Día del Trabajo decente.
22-23 octubre escuela de otoño.
25N Día contra la violencia machista.

Durante este semestre también **continuaremos la labor de mejorar y homogeneizar la imagen del sindicato**. Para lo cual nos estamos reuniendo con las secretarías de organización de las Uniones Insulares para analizar el estado y necesidades de las sedes en todas las islas. Ya estamos elaborando un excel con todas las peticiones de merchandising y mobiliario que están solicitando. **Ya hemos pedido nuevos materiales para acción sindical tales como banderas (rojas, para la mujer y LGBTQ) y megáfonos.**

También **estamos trabajando en la imagen externa del edificio** solicitando presupuestos y alternativas para actualizar el logo de la fachada en la sede de Las Palmas GC.

Se ha puesta en marcha, nuevamente, el Gabinete de Prensa con el objetivo de mejorar nuestra relaciones con los medios de prensa y optimizar nuestra presencia en los mismos. **Estamos actualizando y mejorando la sala de prensa. Cuidando más la imagen de cara a los medios y dándole más difusión a las intervenciones de la comisión ejecutiva de Canarias en prensa.** Tenemos un [listado en Youtube solo para esas intervenciones](#) con un modelo estándar.

En este periodo se han difundido o elaborado 27 notas de prensa y comunicados de nuestra comisión ejecutiva (y algunas de otras federaciones), desde una óptica más cercana, algunas irónicas y otra más reivindicativa, cada tema tiene un tratamiento distinto.

Una de las cuestiones que más nos preocupa, es ordenar el flujo en medio, **nuestra meta es que preferentemente sea el gabinete de prensa quien cierre las posibles intervenciones.** Para lo que necesitaremos la cooperación de las personas que tratan con los medios para respetar el protocolo.

Lo que no se comunica no se sabe, lo que no se sabe, no tiene importancia por su desconocimiento y lo que sabemos, no siempre es cierto.

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y ELECCIONES SINDICALES DE CCOO CANARIAS

El trabajo en el cual esta secretaría se va a enfocar los primeros seis meses, se podría dividir en los siguientes apartados:

CONTACTO Y DIAGNÓSTICO

ACCIÓN SINDICAL:

- Conocer en detalle las distintas realidades (conflictos laborales, huelgas, concentraciones, ...etc.) que están aconteciendo en las distintas federaciones y territorios insulares.
- Creación de redes y canales efectivos de comunicación entre las personas responsables en las federaciones, las uniones insulares y esta secretaría.

ELECCIONES SINDICALES:

- Obtener una foto fija de la situación actual, del trabajo y las personas entorno a la labor específica de las elecciones sindicales.
- Creación de redes y canales efectivos de comunicación entre las personas responsables en las federaciones, las uniones insulares y esta secretaría.

ACCIÓN SINDICAL

CAMPAÑA POR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA: Se priorizarán todas las acciones (comunicaciones, charlas, asambleas, infografías, redes,etc.) en favor del proyecto de ley por la reducción de la jornada máxima a 37,5 horas, la garantía en el registro de jornada y el derecho a la desconexión. La intención es tensionar y mantener informada a la población con la finalidad de que prospere este importante avance en los derechos de la clase trabajadora.

SAF/DUAL: Colaboración en la difusión de este proyecto de CCOO Canarias creado para el asesoramiento en materia de FPDual y planes de formación de la empresa para la RLPT, las empresas y personas trabajadoras solicitantes.

INCORPORACIÓN EN CONVENIOS RD 1026/2024: Colaboración con la secretaría de Mujeres, Igualdad y Diversidad para la aplicación e incorporación en los convenios del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

ULTRAactividad de los convenios: Esta secretaría se fija el objetivo de empezar a dibujar el mapa de convenios, conocer cuales tienen incluidas cláusulas de ultraactividad y cuáles no para de una vez forzar la inclusión de articulado al respecto. Se solicitará ayuda al Gabinete Técnico.

COMPARATIVA E IDENTIFICACION DE POSIBLES MEJORAS PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LOS CONVENIOS EN CANARIAS: También desde esta secretaría se empezará un trabajo de investigación, análisis y comparativa entre convenios de distintos territorios para trabajar en un informe que contemple todas las cláusulas más beneficiosas existentes en esos otros convenios y que mediante negociación puedan incorporarse a los existentes y/o aplicables en Canarias. Se contará para ello con la ayuda del Gabinete Técnico.

CONCIENCIACIÓN/MOVILIZACIÓN: Debemos ser **Una Comisiones Obreras**. Nos va la vida en ello. La capacidad de movilización del sindicato es lo más importante para, entre otras cosas, ejercer presión sobre las empresas e instituciones y así lograr mejores resultados en la negociación.

Cada lucha debe ser la lucha de todos y todas. Se trabajará en crear cohesión y unidad para amplificar las voces de las personas o colectivos que estén en conflicto: Ejemplos: personal de extranjería pidiendo unas condiciones dignas y una dotación justa, el personal de DGHH (Dirección General de Hemodonación y Hemoterapia) en lucha pidiendo que se respete el Decreto, la bolsa de empleo (¡no hay personal!) y el acuerdo de fin de huelga, ...etc.

RECURSOS: Desde esta secretaría también se colaborará en asegurar que el sindicato cuente con todos los recursos necesarios para implementar sus planes de acción, afronte sus luchas y éstas se **visibilicen**.

PLENARIOS: Se harán dos plenarios de acción sindical durante los próximos meses: El que estaba previsto en julio se celebrará a principios de septiembre y el segundo a finales de noviembre.

ELECCIONES SINDICALES

Objetivos concretos:

- Conocer al personal técnico, la carga de trabajo, sus necesidades, dificultades, las instalaciones, los recursos, ...etc.
- Conocer a fondo y **denunciar** la situación actual:

No disponemos de los registros de las actas, incluso las del año 2024, no se celebran arbitrajes por lo que hay delegados/as obtenidos que no nos computan lo que perjudica seriamente nuestra representatividad. Tampoco se señalan conciliaciones lo que perjudica gravemente a las personas trabajadoras que, además de dilatar los procesos o tener que optar por renunciar a reclamar sus indemnizaciones, podrían directamente estar siendo vulnerados sus derechos.

- Obtener acceso y familiarización con los programas y plataformas usados en EESS Preavisos, impugnaciones, actas
- Plenario: habrá un plenario específico de elecciones sindicales en la segunda quincena de septiembre de 2025

VARIOS

PLENARIOS CONJUNTOS Y REUNIONES:

- Pendiente de confirmar la celebración de un plenario conjunto con la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Diversidad liderada por Elvira Isabel Hernández Toledo. **Fecha por confirmar.**
- Reunión con la secretaria de Empleo y Migraciones, Monsterrat Cosano Sánchez, y la adjunta a la Secretaría de Empleo Yolanda Guedes Sánchez.
- Reunión PROYECTO SAF/DUAL: **Celebrada** el pasado martes 1 de julio de 2025

CHARLAS: CHARLAS SOBRE DIVERSIDAD

- Puerto de la Cruz, 10 de julio 2025 (aplazada hasta septiembre)

SECRETARÍA DE POLÍTICAS SOCIALES DE CCOO CANARIAS

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.

CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL, IGUALDAD, JUVENTUD, INFANCIA Y FAMILIAS:

CONSEJO GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES

Órgano consultivo del Gobierno para los asuntos relacionado con los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Canarias, en el que esta organización sindical participa de forma activa apostando por Políticas Públicas, a través de la gestión directa de servicios públicos, dotados adecuadamente de recursos humanos y materiales. En tal sentido se seguirá realizando aportaciones y fomentando debates que garanticen al conjunto de la ciudadanía el acceso a unos servicios sociales de calidad y medidas que combatan la

desigualdad social. Ya esta organización, en dicho foro, formuló alegaciones y se posicionó en contra del **DECRETO 46/2025**, de 21 de abril, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de **dependencia** y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Canarias, recurrido jurídicamente y pendiente, en este periodo, de difusión mediática - conforme a la viabilidad del mismo - para conocimiento de la ciudadanía y las plantillas del servicio de dependencia de los motivos por los que CCOO Canarias considera lesivo este decreto.

OBSERVATORIO CANARIO DE LOS SERVICIOS SOCIALES (OCASS)

Estamos impulsando la creación del **portal web** con el objetivo de dar transparencia y conocimiento a la ciudadanía canaria de los datos de servicios sociales, imprescindibles en una Comunidad como la nuestra, con altos índices de pobreza y exclusión social. Igualmente instamos a que se concluya lo antes posible el **diagnóstico** de la situación de los Servicios Sociales. En este ámbito seguiremos participando también en la **COMISIÓN PERMANENTE DEL OCASS**, realizando aportaciones para mejorar la gestión y el plan de acción de los servicios sociales.

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y MOVILIDAD:

COMISIÓN DE VIVIENDA DEL GOBIERNO DE CANARIAS.

El actual Plan de Viviendas de Canarias 2020-2025 acaba su vigencia, así que se espera que antes de que finalice el año el gobierno canario presente el **borrador del nuevo plan de vivienda**, al que realizaremos las aportaciones y alegaciones que consideremos oportunas.

Estamos trabajando ya en la actualización del **informe La Vivienda en Canarias** diseñado por la Secretaría y elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias en mayo del año pasado. Además dicho informe se va a actualizar y ampliar conforme a los criterios que esta Secretaría establezca, en reuniones con el Gabinete y valorando otras cuestiones como son: vivienda vacía en relación con la población y las personas demandantes de

vivienda públicas consecuencias que afectan a las personas jóvenes por falta de vivienda, precios del alquiler y de la compraventa de vivienda, ...

Preparación conjunta con la Secretaría de Políticas Públicas de la FSC de asambleas con personal de Oficinas técnicas municipales (difusión y firma de manifiesto) y elaboración de enmiendas contra la **normativa para la agilización de la tramitación de licencias urbanísticas y el impulso de la construcción de viviendas** del Gobierno de Canarias, que va en detrimento de los servicios públicos, el control público del suelo y fomenta la desigualdad entre los que más tienen frente a las personas con menos recursos.

Presentación a la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Movilidad de la **propuesta de CCOO para la creación de un Fondo de Inversión Público para la Vivienda Asequible (FIVA)**.

CONSEJOS DE DISCAPACIDAD MUNICIPALES

Fomentado la participación, de esta organización sindical, a través de las uniones insulares, en dichos ámbito tal como actualmente se realiza en el Ayuntamiento de La Laguna.

Colaboración y participación en la **jornada que organizará la Secretaría de Mujer e Igualdad** de CCOO Canarias sobre Mujer y Discapacidad, en la primera semana de diciembre, coincidiendo con el día internacional de las personas con discapacidad.

Seguir participando en las **COMISIONES EJECUTIVAS PROVINCIALES DEL INSS-TGSS**, de carácter mensual, como en la **COMISIÓN DEL OBSERVATORIO PARA LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, de carácter trimestral.

IMPULSAR REUNIONES CON DIRECCIONES GENERALES DE LA CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL, IGUALDAD, JUVENTUD, INFANCIA Y FAMILIAS DEL GOBIERNO DE CANARIAS.

En una primera ronda se promoverán reuniones con las siguientes direcciones generales del Gobierno de Canarias del ámbito de la Secretaría:

- **Dirección General de Mayores y Participación Activa**, a fin de tratar:

- Borrador de la **Ley del Voluntariado**.
- Presentación del **Observatorio Social de las Personas Mayores de CCOO**, junto con la Federación de Pensionistas de CCOO Canarias.

- Dirección General de Servicios Sociales e Inmigración

- En espera de que nos reciban tras la reunión solicitada por la Secretaría de las Personas Migrantes de CCOO Canarias (**maltrato de menores no acompañados** en centros de acogida de Entidades del Tercer Sector).
- Solicitud de la puesta en funcionamiento de la **Comisión de Inclusión Social y Lucha contra la pobreza**.
- Falta de datos oficiales sobre la Renta Canaria de Ciudadanía.

Igualmente, participación en la reunión con la Consejera de Bienestar Social del Gobierno de Canarias que la secretaría de Política Institucional ha solicitado y con participación, además, de la Secretaría General de CCOO Canarias.

ORGANIZACIÓN DE JORNADAS

En función de la disponibilidad de ponentes, medios y agenda, en este semestre se realizará alguna de las siguientes:

- **Jornada sobre Vivienda** para análisis de la situación y propuestas de CCOO, junto con la presentación del informe actualizado de La Vivienda en Canarias. Así como debate de los últimos decretos y leyes elaborados por el Gobierno de Canarias en materia de vivienda.
- **Jornada sobre Dependencia**. Análisis, debate y propuestas sobre Dependencia en Canarias.

REALIZACIÓN DE UN PLENARIO

En el último trimestre del año con el fin de informar de los asuntos más relevantes del ámbito de la secretaría.

Asimismo celebración en septiembre, conjuntamente con la Secretaría de Salud Laboral de CCOO Canarias, de una **reunión para explicar el Real Decreto 402/2025**, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Traslado al plenario de Políticas Sociales de Canarias de las **circulares confederales**, con acompañamiento, si es posible, de **datos de Canarias**, e **información básica** de la normativa que se remite.

DÍAS INTERNACIONALES CON NOTA PARA LA WEB Y SI ES POSIBLE, REEL PARA REDES:

- 1 de octubre, día Internacional de las **Personas Mayores**.
- 17 de octubre, día Internacional para la **Erradicación de la Pobreza**
- 3 de diciembre, día Internacional de las **personas con discapacidad**.

ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO

Para presentación de alegaciones a los convenios y pliegos de licitación de contratación pública del ámbito social: CLÁUSULAS SOCIALES. Alegaciones realizadas por el Gabinete Técnico, a petición de las federaciones (delegados/as de las empresas y entidades afectadas) y recopilación para la elaboración de una futura guía y material formativo.

ELABORACIÓN DE BORRADOR DE PROYECTO Y BÚSQUEDA DE FINANCIACIÓN.

Asesoramiento y acompañamiento para el conocimiento y presentación de rentas mínimas que operan en Canarias.

SECRETARÍA DE MUJERES, IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE CCOO CANARIAS

SECRETARÍA DE MUJERES E IGUALDAD:

La **Secretaría de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras Canarias** tiene como objetivo fundamental avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, tanto en lo laboral como en lo sociopolítico.

Para ello a lo largo de este **segundo semestre de 2025 nuestras líneas de actuación principales** son:

- **Promoción de la Igualdad de Género:** trabajar para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, a través de la negociación de planes de igualdad.
- **Lucha contra la Violencia de Género:** impulsar diversas acciones para prevenir y erradicar la violencia de género, así como promover políticas públicas y medidas para proteger a las mujeres víctimas de violencias machistas, haciendo hincapié en combatir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, como la forma de violencia de género que sufren las mujeres en el trabajo.
- **Defensa de los Derechos de las Mujeres:** velar por la protección y promoción de los derechos laborales de las mujeres, - suelo de cristal como del techo pegajoso, la conciliación de la vida persona. Celebrar numerosas reuniones y actos con diversas asociaciones feministas y que trabajan por la igualdad en Canarias.
- **Empoderamiento de las Mujeres de las Comisiones Obreras Canarias:** trabajar por aumentar la participación de las mujeres en la estructura del sindicato.
- **Visibilización de la Mujer en el Ámbito Laboral:** apostar por dar más visibilidad y representación de las mujeres en la toma de decisiones en los centros de trabajo.
- **Sensibilización:** mediante actividades de sensibilización, formación y concienciación dirigidas a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y al alumnado de Formación Profesional, sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género y la no discriminación.
- **Denuncia de Desigualdades Estructurales:** identificar y denunciar en nuestras intervenciones en medios de comunicación las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el trabajo, como la brecha salarial.

A lo largo del semestre la persona responsable de la Secretaría participará en los Plenarios Confederales de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo convocados a tal

efecto, dando traslado en Canarias a las diferentes Federaciones y Uniones Insulares de las campañas y líneas de actuación confederal en colaboración con la Secretaría de Comunicación de CCOO Canarias.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, **la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Canarias** seguirá participando en la **negociación del Plan de Igualdad de la Administración General del Gobierno de Canarias**, y se coordinará la Federación de Servicios a la Ciudadanía para la negociación del plan de igualdad de la Administración de Justicia, con la Federación de Enseñanza y la FSC para el plan de igualdad en la Consejería de Educación y con la Federación de Sanidad para el plan del Servicio Canario de Salud.

Tenerife Violeta: junto con la Unión Insular de Tenerife queremos concluir el ya iniciado proceso de integración de CCOO en la Red Insular para la Igualdad de Género “Tenerife Violeta” (RIIGTV) a fin de reforzar el vínculo con las entidades públicas y privadas, de diferente naturaleza: institucional, económica y social que han adquirido un compromiso por la igualdad de oportunidades en la isla de Tenerife y participar como miembros de pleno derecho en el plenario anual que se celebrará previsiblemente en el mes de diciembre.

SECRETARÍA DE DIVERSIDAD:

La Secretaría de Diversidad de Comisiones Obreras Canarias centra principalmente su actuación **en la promoción de la diversidad y no discriminación en el ámbito laboral de las personas del colectivo LGTBI+.**

El principal desafío en la materia este semestre es la implementación en el ámbito laboral de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

En coordinación con la Secretaría de Acción Sindical y en el marco de las actividades del Gabinete de Igualdad de Trato y de Oportunidades de CCOO Canarias que coordina esta Secretaría, celebraremos al menos 4 talleres con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras bajo el título **“Los derechos LGTBI+ en la negociación colectiva”** para sensibilizar a la RLPT en la importancia de que el activo sindical sea cordón sanitario contra la LGTBIfobia en los centros de trabajo y seguir impulsando la negociación de las medidas planificadas LGTBI+ y los protocolos de prevención y tratamiento de la LGTBIfobia en los convenios colectivos.

Mesa monográfica para la inserción laboral de personas trans: seguiremos participando de forma activa en la convocatoria del Cabildo de Gran Canaria de esta mesa que reúne a colectivos LGTBI+, Consejerías de Igualdad y Empleo del Cabildo, Servicio Canario de Empleo del Gobierno de Canarias, organizaciones patronales y sindicatos en

torno al objetivo de definir estrategias y soluciones relacionadas con la inclusión laboral de este colectivo

LO CUMPLIDO:

Desde el 13º Congreso de CCOO Canarias, al renovar la responsabilidad, desde la Secretaría hemos continuado desempeñando la **Coordinación del Gabinete de Igualdad de Trato y de Oportunidades de Comisiones Obreras Canarias**, el cual lleva a cabo el asesoramiento en materia fundamentalmente de negociación de planes de igualdad. A este respecto, preparamos la solicitud del próximo proyecto para el período octubre 2025 – septiembre de 2026 que registramos ante el Gobierno de Canarias, estando actualmente pendientes de su concesión.

En el ámbito sociopolítico, el 24 de mayo participamos en La Laguna en el **Encuentro de Mujeres por la Paz y el Desarme**, convocado por el Colectivo Feminista “Mujeres en el Encuentro” y que ha congregado a unas 50 participantes de diferentes islas y plataformas sociales, movimientos vecinales, sindicatos, asociaciones estudiantiles y organizaciones feministas. Ante la situación de escalada bélica y el incremento de los conflictos armados en el mundo, las asistentes al encuentro debatieron sobre el Feminismo Pacifista y Antimilitarista y sus retos actuales en Canarias. En esta misma materia, el 29 de mayo asistimos al seminario **“La participación de las mujeres en los procesos de paz y la erradicación de la violencia”** organizado por el Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid.

El 2 de junio, junto con las Secretarías de Mujeres de la Unión Insular de Tenerife y de la FSC Canarias participamos en Santa Cruz de Tenerife en las jornadas **“Encontrán2nos”**, a convocatoria del Cabildo de Tenerife y CoordiCanarias que reunió a instituciones públicas, asociaciones y especialistas internacionales para diseñar, desde el ámbito insular, acciones reales que permitan mejorar la atención a las **mujeres con discapacidad** que son **víctimas de violencia de género** y promover recursos plenamente accesibles.

El 5 de junio visitamos la isla de **El Hierro** junto con la FSC y la UI para visitar Cabildo y Ayuntamientos y mantener encuentros relativos al impulso de los **planes de igualdad** en las administraciones públicas de la isla del Meridiano, participando al día siguiente en la comisión negociadora del plan de igualdad del Cabildo insular.

El 11 de junio celebramos el primer **Plenario de Mujeres, Igualdad y Diversidad de CCOO Canarias** en el que participaron la mayoría de Federaciones y Uniones Insulares y que además de servir como presentación, se centró en la preparación de las actividades ante el Día del Orgullo LGTBI+.

El 12 de junio, junto con la Federación de Servicios, mantuvimos una reunión con la Jefa de Servicios y de Sección del **Registro de Convenios Colectivos** en la Provincia de Las Palmas para abordar cuestiones específicas en materia del registro de los planes de igualdad.

Junto con la Secretaria General de CCOO Canarias y la Unión Insular de Lanzarote, el 12 y 13 de junio participamos activamente en Arrecife en las Jornadas de la **Asociación de Mujeres de Lanzarote Mararúa** bajo el título “Violencia contra la mujer: una mirada global. Feminismo sin fronteras, reflexiones desde España hasta los territorios en conflictos”.

El 19 de junio asistimos a la Jornada “**Prostitución** en el territorio español. Aproximaciones etnográficas y de derecho laboral”, organizado por el Seminario de Igualdad de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid.

Con motivo del **Día del Orgullo LGTBI+**, el 26 de junio participamos en Santa Cruz de **Tenerife** en el acto “**Construyendo espacios seguros LGTBI+**” coorganizado con la Unión Insular de Tenerife que contó con la ponencia de representantes de colectivos LGTBIQA+ como **LiberTrans, Caminar Intersex y Realidades**.

Al día siguiente, 27 de junio, en Gran Canaria, promovimos con la FSC un encuentro de trabajo con RLPT de Ayuntamientos y Cabildos de Gran Canaria **sobre los planes de igualdad y las medidas planificadas LGTBI+ en sus administraciones y empresas públicas**. Posteriormente, participamos en la lectura del Manifiesto por la diversidad, por la igualdad, por la justicia, por los derechos, este 2025 gritamos: **¡AHORA MÁS QUE NUNCA: AL TRABAJO SIN ARMARIOS!**, que fue leído simultáneamente en Gran Canaria, Tenerife y Lanzarote. Ese día también celebramos el taller “**Construyendo espacios seguros LGTBI+**” junto con la Unión Insular de Gran Canaria y con la participación del “**Colectivo Gamá**”, asociación LGTBI de Canarias.

El sábado 28 de Junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI+, participamos en la **manifestación** del Orgullo LGTBIQA+ convocada en Tenerife bajo el lema “**Frente al fascismo que resurge, el Orgullo que resiste**”. Este año fuimos siendo el único sindicato presente con pancarta y cortejo propios en la manifestación en Santa Cruz de Tenerife, lo cual también pudimos hacer en Las Palmas de Gran Canaria.

El 30 de junio participamos en la negociación del plan de igualdad del Cabildo de El Hierro y posteriormente asistimos a la **Jornada “Mujer, Diálogo Social, Negociación Colectiva y Gobernanza de las Relaciones Laborales”** organizada por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid.

El 4 de julio en Lanzarote, junto con la Unión Insular de CCOO, celebramos un taller con la RLPT "Construyendo espacios seguros LGTBI+" que contó en esta ocasión con la activa participación de la **Asociación LGTBI Lánzate de Lanzarote** y La Graciosa.

El 5 de julio participamos en el cortejo de Comisiones Obreras Confederal con motivo de la **Manifestación del Orgullo LGTBI+ en Madrid**.

El 8 de julio asistimos junto con la Responsable del Área de Juventud de CCOO Canarias en el Encuentro de la Cadena Ser Radio Club Tenerife "Los desafíos **del reto demográfico y la cohesión territorial en Canarias**".

El 11 de julio concedimos una entrevista a la Televisión Canaria sobre **el permiso parental retribuido** de 8 semanas.

Además, de forma recurrente, durante el período transcurrido, hemos participado bien como parte legitimada o bien como asesora, en la **negociación** en curso de una quincena de **planes de igualdad** en diferentes empresas y administraciones y celebrado varias reuniones de **Coordinación del Gabinete de Igualdad** tanto con las técnicas como con la Secretaría General Técnica.

LO QUE NOS QUEDA POR CUMPLIR:

Una vez expuestas las actividades principales realizadas por esta secretaría durante el breve período transcurrido, nos queda por delante desplegar una **Hoja de Ruta** con las siguientes fechas clave ya marcadas:

- **19 de agosto:** Taller sobre planes de igualdad y sobre los derechos LGTBI+ en la negociación colectiva en Lanzarote junto con la Unión Insular de Lanzarote.
- **12 de septiembre:** Taller sobre los derechos LGTBI+ en la negociación colectiva en Tenerife Sur y encuentro con los colectivos LGTBIQ+ en la zona junto con la Unión Insular de Tenerife.
- **15 de Octubre:** Con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales, participación en Tenerife en la Jornada que organiza la Federación de Industria.

Nos queda todavía por celebrar al menos dos plenarios de la Secretaría y concretar varios talleres sobre planes de igualdad y medidas planificadas LGTBI+ en distintas islas, junto con las actividades relacionadas con nuestras fechas clave:

- **28 de Septiembre:** Día de Acción Global por el Derecho al Aborto.
- **29 de Octubre:** Día Internacional de los Cuidados.
- **25 de Noviembre:** Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

- **3 de Diciembre:** Día Internacional de las Personas con Discapacidad

En este semestre también **participaremos en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CCOO Canarias y en su revisión**, al expirar en octubre de 2026, ante el desafío de comenzar la negociación del II Plan de Igualdad de CCOO Canarias a comienzos de 2026.

SECRETARÍA DE SOSTENIBILIDAD Y SALUD LABORAL DE CCOO CANARIAS

Plan de trabajo en materia de salud laboral, por parte de la Secretaría de Sostenibilidad y Salud Laboral.

REUNIÓN DE ÁREA DE LA SECRETARÍA DE SOSTENIBILIDAD Y SALUD LABORAL

- La previsión de celebración de la segunda es el 9 de octubre. Se celebró la primera el pasado 10 de julio y estamos a la espera que las distintas Organizaciones nos hagan llegar sus propuestas de inclusión de acciones a desarrollar.
- Se dará apoyo técnico a las Federaciones y Uniones Insulares sobre temas concretos que afecten a los distintos sectores o situaciones concretas de riesgos dirigidos a colectivos.
- Hostelería, sociosanitario, construcción, enseñanza,...
- Atención a los medios de comunicación sobre temas de actualidad en materia de salud laboral.
- Siniestralidad laboral, riesgos emergentes, psicosociales,...

DESARROLLO DE ACCIONES VINCULADAS AL PROYECTO PLAN DE ACTUACIÓN DEL ICASEL 2025:

- Prevista el refuerzo del personal técnico de nuestro Gabinete de Salud Laboral con la incorporación el 1 de agosto de dos técnicos al gabinete de salud laboral, 1 en la isla de Tenerife y uno en la isla de La Palma. Dichas personas tendrán contrato hasta 31 de diciembre 2025. Lo que hacen que contemos con 4 como personal fijo, (3 a jornada completa y una a 25 hr.), un fijo discontinuo desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2025 y las dos incorporaciones anteriormente mencionadas desde el 1 de agosto a 31 de diciembre de 2025.

LAS PREVISIONES SON LAS SIGUIENTES:

- **Asesoramientos técnicos**, llegar a unos 1000. Hasta junio se han realizado 345.
- **Asistencias a comités de seguridad y salud** se han registrado 72 a junio, la previsión es que alcance unas 150 asistencias.

ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN CHARLAS DESARROLLADAS:

Está establecido como objetivo el desarrollo de 12 acciones, ya se han ejecutado 8, programaremos en el último trimestre del año cuatro acciones más, el contenido de las acciones que están pendiente de ejecución:

- Actuación en caso de accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Equipos de protección individual.
- Actuación en caso de emergencia.

Estos contenidos serán ratificados por los responsables de salud laboral de Federaciones y uniones insulares.

FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA.

Se ha desarrollado un curso monográfico sobre acoso laboral en el mes de febrero en el isla de Lanzarote y cuatro cursos básicos de 30 horas en Gran Canaria, Lanzarote, Tenerife y La Palma.

Queda pendiente el cierre de un curso básico en la isla de Fuerteventura y el desarrollo de acciones formativas que se puedan demandar por parte de la estructura.

Material de sensibilización videos a realizar de manera coordinada con el Gabinete de Comunicación.

Cinco videos cortos de no más de un minuto y medio.

Contenidos: Temperatura, Rayos ultravioleta, Calima, Iluminación y Ruido.

PROYECTO DE SENSIBILIZACIÓN EN LA FP DUAL.2025-2026.

El Proyecto de **Sensibilización en la FP Dual 2024-2025 finalizó el 30 de junio 2025** con el desarrollo de 198 acciones con más de 2600 personas beneficiadas.

Previsión de comenzar en septiembre este nuevo proyecto, curso 2025-2026. Ya se ha registrado dicha solicitud para su concesión.

Respecto a este proyecto, esperamos poder contar con la financiación correspondiente a partir de septiembre de manera que coincidan las incorporaciones, del personal técnico que ejecutará el mismo, a partir de septiembre de 2025 coincidiendo en fechas con el desarrollo del curso académico previsto por la Consejería de Educación del gobierno de Canarias.

Además de las acciones indicadas estaremos a disposición de la organización para participar en aquellas acciones en las que seamos invitados a participar como ponentes, para dar visibilidad a nuestro posicionamiento en temáticas específicas en materia de salud laboral.

Actualmente desarrollando conjuntamente con la Secretaría de Comunicaciones la campaña “No me llames absentismo, llámame Derechos”.

Con la Secretaría de Políticas Sociales se realizará plenario conjunto para tratar los aspectos del RD 402/2025 sobre coeficientes reductores. Está prevista para el mes de septiembre aún pendiente concretar día.

Por último, colaborar y reproducir en Canarias la campaña que en los próximos días saldrá a los medios de comunicación por parte de nuestra Confederación Sindical en referencia al Absentismo. Campaña muy agresiva que pretende contrarrestar el ataque realizado por las Organizaciones Empresariales respecto a los altos índices de absentismo laboral y que achacan en su totalidad a la clase trabajadora.

SECRETARÍA DE SOSTENIBILIDAD

Respecto a la Secretaría Sostenibilidad el planteamiento es **seguir participando en los distintos foros que el gobierno de Canarias a puesto en marcha a través del Consejo Canario de Desarrollo Sostenible** y con el que tiene el objetivo de hacer un seguimiento de la Agenda Canaria 2030. Entre ellos ha creado diferentes grupos de pilotaje para analizar la dimensión tanto económica, social, ambiental, de gobernanza y de desarrollo cultural de las distintas medidas a desarrollar. Igualmente ha creado la Comisión de Seguimiento sobre el reto demográfico que plantea para Canarias y especialmente para aquellos municipios de menos de 5000 habitantes y/o aquellos que superando dicha cifra sufran la despoblación de parte de su territorio a favor de las zonas de costa.

Igualmente participamos en el desarrollo de las **“51 medidas para la Canarias del futuro”**. Afrontar el reto demográfico y el desarrollo Sostenible” fruto de dicho trabajo por parte de nuestra Organización hemos sido incluidos en la Comisión de Seguimiento anteriormente señalada.

Abordamos los diferentes procesos de consulta pública en la que se nos requiera aportaciones y poder con ello abordar dichas aportaciones desde el ámbito laboral, además del social y medioambiental. Procesos que nos hacen llegar tanto desde el ámbito regional, insular y/o municipal.

Seguir abordando debates que se plantean como la ecotasa o tasa turística en Canarias, la solicitud de la Plataforma canaria en la que exigen al gobierno regional el no a la introducción del gas en Canarias, entre otros,...Todo ello con las distintas organizaciones que conforman las CCOO de Canarias tanto sectoriales como territoriales.

Abordar la situación del agua en Canarias y nuestro papel a través de nuestra representación en los Consejos Insulares de Aguas una vez sean renovados dichos

representantes. Igualmente nuestra posición ante las declaraciones de Emergencias Hídricas en vigor en Canarias.

Para este segundo semestre de 2025 desde la secretaría trabajamos en abordar nuestras situaciones sobre las que trabajar posturas tras debates sobre situaciones cómo abordar futuras erupciones volcánicas. Situaciones que siguen estando en riesgos de producirse nuevos episodios tanto en la isla de La Palma, en la isla del Hierro y no descartable en la isla de Tenerife. Todo ello en aras a seguir ahondando en la importancia que dichos aspectos de sostenibilidad cobran cada día más protagonismo en los debates públicos en nuestra región y frente a los cuales CCOO Canarias ha de estar preparados para tener una posición debatida y consensuada.

Por otro lado, **seguir con el objetivo planteado a la Fundación 1º de Mayo-ISTAS** con financiación de la de la Fundación Europea del Clima y que a priori se plantea el análisis y propuestas para abordar los retos energéticos y de soberanía alimentaria del sector primario en Canarias.

Seguir trabajando con la Secretaría Confederal en las futuras campañas sobre asuntos que abordan un desarrollo sostenible para España y en concreto para Canarias. Entre ellas, la Semana Europea de la Movilidad prevista para la semana del 16 al 22 de septiembre, Jornada sobre el Agua el 9 de octubre, 2º encuentro delegados y delegadas de Medio Ambiente el 5 de noviembre, entre otras.

SECRETARÍA DE AFILIACIÓN Y CARTERA DE SERVICIOS DE CCOO CANARIAS

Desde la **Secretaría de Afiliación y Servicios**, se detalla a continuación, el **plan de trabajo hasta el 31 de diciembre de 2025**.

AFILIACIÓN:

En dicha materia, se trabajará en varios aspectos que creemos fundamentales llevar a cabo y son los siguientes:

- **Plan de actualización de datos**, principalmente la dirección de correos electrónicos y número de teléfono de contacto.
- **Plan afiliativo para la RLPT** que no lo están; esto se deberá trabajar conjuntamente con la Secretaría de AASS.

- **Campaña afiliativa** en los centros de trabajo, a través de dípticos, trípticos, RRSS; deberá trabajarse conjuntamente con la Secretaría de Comunicación y AASS.
- **Envío por correo electrónico de una carta a todas las personas afiliadas, informando de la nueva dirección del Sindicato**, donde se detallará sus nombres y cargos con un mensaje de la Secretaria General. Esto se deberá realizar a principios del mes de julio.
- **Plenarios: garantizando lo acordado en la Comisión Ejecutiva**, se celebrará dos plenarios en los próximos 6 meses, siendo los mismos en los meses de julio y octubre, para establecer pautas comunes con las UI y las Federaciones, realizando el correspondiente seguimiento.
- **Crecimiento de la afiliación**: nos ponemos el objetivo para llegar a las 42000 personas afiliadas.
- **A las personas afiliadas de forma bimensual, se les hará llegar vía correo electrónico información relevante, resumen de la agenda de la dirección de Canarias, a través de listados, vídeos resumen etc.** Esto se trabajará de forma conjunta con la Secretaría de Comunicación.
- **Se actualizará la información con los diferentes tipos de cuota, añadiendo la pre- laboral**, con los servicios correspondientes a este tipo de cuota y conjuntamente se trabajará con la Secretaría de Juventud.
- **APP de las personas afiliadas, campaña de información** y ayuda en la utilización de la misma, actualizando previamente para que contenga diferentes materias que hagan atractiva su uso a las personas afiliadas.

- **Garantizar y fortalecer los recursos necesarios para la UAR**, en referencia a las recuperaciones de afiliación, pago de cuotas pendientes y conocimiento de todas las UI, de esta herramienta.
- Envío a principios de cada mes, a la Comisión Ejecutiva y al Comité Sindical Canario, los datos de afiliación del mes anterior con detalles específicos por UI, por Federaciones. Género, edad, etc..
- A final de año, se expondrá informe de evolución afiliativa de 2025.

CARTERA DE SERVICIOS:

- **Actualización de los acuerdos alcanzados en materia de descuentos** etc para las personas afiliadas de CCOO Canarias.
- **Alcanzar nuevos acuerdos** que posibiliten la ampliación de la cartera de servicios.
- **Inclusión en la cartera de Servicios de CCOO Canarias**, de los acuerdos alcanzados por parte de las UI (si los hubiera) y las Federaciones.
- **Máxima difusión por todos los canales posibles** de dichos acuerdos, para que las personas afiliadas, dispongan de dicha información. Se trabajará con la Secretaría de Comunicación.
- **Buzón de sugerencias** a disposición de las personas afiliadas para que puedan realizar propuestas del contenido de la APP.
- Objetivo de **incrementar un mínimo de un 20% la satisfacción de la APP**.
- **Establecer un presupuesto acordado con la Secretaría de Organización**, para garantizar a las personas afiliadas detalles de agradecimiento por su fidelidad afiliativa.

- **Análisis de las personas que cumplan 20 años de antigüedad de afiliación, para establecer acuerdos con las Federaciones y poder hacer entrega de un detalle** por su compromiso con esta Organización.

SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN Y FINANZAS DE CCOO CANARIAS

La **Secretaría de Organización y Finanzas** ostenta varios departamentos;

- Desde el área de contabilidad y finanzas, hasta la responsabilidad última de los servicios jurídicos del Sindicato.
- En cualquier caso, así como, todo lo relacionado con las infraestructuras, medios e incluso la gestión de las estrategias de RRHH.

Además de ello, el área de organización propiamente dicha, vela por;

- El correcto **cumplimiento de los estatutos confederales así como los estatutos de CCOO Canarias**, garantizando la calidad democrática en las diferentes estructuras organizativas, **sirviendo de apoyo y call center** de consulta de las ejecutivas de las uniones insulares y diferentes consejos de uniones así como de federaciones.
- Además mantiene la estructura de **la comisión de garantías** como órgano encargado de velar por la correcta implantación de los procedimientos estatutarios y reglamentarios que rigen el ordenamiento jurídico interno del sindicato.

EN EL ÁREA DE ORGANIZACIÓN -ÁREA DE ORGANIZACIÓN PROPIAMENTE DICHA-

Como **principal punto de partida** los trabajos consistirán:

- **Apoyo jurídico y organizativo en la conformación dentro de las uniones insulares de:**
 - o Las comisiones ejecutivas.
 - o Los consejos insulares.
- **Elaboración de los reglamentos de funcionamiento de los diferentes órganos y estructuras organizativas.**

- Además se ha instado y ayudado a **los diferentes consejos para el proceso de selección de los consejeros que compondrán el Consejo Sindical Canario.**
- **Se constituirá el Consejo Sindical Canario** así como se redactará su reglamento de funcionamiento. Dentro de este órgano de dirección la Secretaría realizará las siguientes funciones:
 - o Redacción parte general y compactación de los diferentes informes generales aunando los planes de trabajo descriptivos y propositivos de las diferentes Secretarías de la Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias.
 - o Ser parte del órgano rector de las mesas constituidas en el Consejo Sindical Canario velando por el correcto funcionamiento de los plenos acatando los estatutos y reglamentos aprobados.
 - o Preparación de la lista de consejeros así como de las votaciones telemáticas y a mano alzada que procedan.
 - o Preparación de candidaturas a los diferentes órganos de gobierno confederales en la proporción de consejeros que nos evacúe la Confederación de CCOO.

La secretaría de organización de CCOO Canarias será la encargada también de **la secretaría de actas** , así como de las convocatorias y ordenación de los plenos en los siguientes órganos:

- **Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias**
- **Consejo Sindical Canario**
- **Comité sindical Canario.**

Se realizarán varios plenarios de organización y finanzas, incluyendo por materias (financieras, financiación de servicios jurídicos, gastos comunes..etc), **una vez seamos convocados al primer consejo confederal del mandato actual**, - a los efectos de ilustrar a toda la organización en Canarias de las líneas maestras centrales políticas de la Confederación-.

En cuanto al área de organización en relación a medios e infraestructuras.

Se están **actualizando e inventariando**, todos los medios materiales y consumibles de la totalidad de los locales de CCOO Canarias.

Se ha procedido a requerir al **Ministerio de Trabajo** dos cuestiones **relacionadas con la obra de SC de Tenerife**

- Demanda administrativa de reclamación de los gastos incurridos por el desalojo de las plantas 12 y 13-
- Demanda de subrogación de la posición de inquilino de los dos locales alquilados en sc de Tenerife tras el desalojo-

Además, estamos haciendo un seguimiento con el Ministerio de Trabajo en relación a las obras de rehabilitación de las plantas 12 y 13 con el objeto de volver lo antes posible.

Se está **pivotando el resto de ejecuciones materiales de obras** en especial en los locales que más están generando incidencias.

En **cuanto al local sindical nuevo en la Calle Maninidra en las Palmas**, las actuaciones son las siguientes:

- Hemos instado a una convocatoria urgente con la comunidad del edificio a los efectos del sufragio de los gastos de la comunidad de la parte proporcional a los titulares de viviendas de los gastos de la acometida de luz.
- Hemos comenzado a reactivar y redefinir el proyecto con el ingeniero y arquitecto de obras en relación al diseño del local.
- Se ha procedido a solicitar la renovación de los presupuestos de ejecución material a las empresas de contratas de obras así como a los proveedores.
- Hemos solicitado ya la luz de obra y estamos en trámites administrativos.

Se pretende “lo antes posible” comenzar con la ejecución material del arreglo del local.

También estamos instando –a través de medidas administrativas y no descartamos judiciales-, a la posesión efectiva y desalojo –locales de Telde y Arucas-, de usuarios externos a la organización de CCOO Canarias, a los efectos de favorecer su uso a la “totalidad” de las estructuras organizativas de CCOO Canarias y de sus afiliados, en las diferentes uniones insulares y a favor de la totalidad de las federaciones de rama.

EN EL ÁREA DE RRHH

Estamos en **los siguientes procesos**:

- Elaboración de contrato de jubilación parcial de una persona administrativa ssjj las Palmas.
- Elevación de la convocatoria de oferta de trabajo del contrato de relvo.
- Elaboración del contrato de jubilación parcial de una persona Administrativa en los SSJJ de SC de Tenerife, igualmente se están elaborando los detalles del perfil que se necesita a los efectos de convocar la plaza.
- Estamos instando a las partes para la **actualización del plan de igualdad**, lo concernido en cuanto al colectivo LGTBIQ+, así como para formar el comité de seguridad y salud.
- Se ha procedido a dar de **alta los acuerdos marcos sindicales** con la unidad de RRHH de la confederación del personal sindicalista.
- Tenemos pendiente la actualización y aplicación del acuerdo marco sindical "según situación y posibilidades financieras del sindicato", al resto de sindicalistas que se consideren de las estructuras de las uniones insulares.
- Así mismo se elaboran y revisan las nóminas mensuales de toda la plantilla así como de personal sindicalista, procurando anticipar en tesorería el importe bruto de coste mensual de:
 - o Retribuciones líquidas
 - o Coste de la seguridad social.
 - o Fondo de reversión trimestral de cara al abono de las retenciones en nómina

EN EL ÁREA DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS UNIFICADOS DE CCOO CANARIAS.

- Se está trabajando en razón de las siguientes funciones y propuestas de mejora:
 - o Establecimiento de estadísticas y análisis de cargas de trabajo por asesoría y por Abogado en cada una de las asesorías.
 - o **Se apoya desde esta Secretaría** a los diferentes procedimientos judiciales que se complican y trascienden desde el área jurisdiccional laboral **al civil, mercantil y penal**. En el ámbito mercantil se apoya a los abogados en los concursos de acreedores.

- Se están **actualizando los modelos de hoja de encargos** así como desglose de tarifa siguiendo “instructa” confederal.
- Análisis de los diferentes conflictos y apoyo en la interposición de demandas a las federaciones de rama, así como **la firma de acuerdos por interés sindical de exoneraciones totales o parciales de la hoja de tarifas** confederal.
- Se están **analizando las posibilidades financieras del sindicato a los efectos de fortalecer los medios humanos -Abogados-**, en las jurisdicciones y ubicaciones donde se detectan carencias.

En el área de **Finanzas de CCOO Canarias**

- En principio **los elementos nucleares pendientes:**
 - **Actualización diaria y mensual de la situación de tesorería** para poder anticiparnos a la toma de decisiones financieras así como para tomar decisiones que impliquen coste.
 - **Los asientos contables se llevan al día, conciliando mensualmente los saldos de los bancos** con la contabilidad interna.
 - **Elaboración de un mejor mapa de contabilidad de costes** al cual estamos diseñando en el departamento de contabilidad.
 - **Formalización de todos los contratos de suministros** incluidos los de alquileres de locales y ejecución de obras de reformas en los diferentes locales.
 - **Pendiente la negociación con la Secretaría confederal de finanzas en cuanto a la aplicación parcial de la liquidez de la venta del local en senador castillo olivares** a la amortización parcial de la pre-existente deuda con la confederación.
 - **Pendiente también acuerdo de financiación al 50% de los gastos de adecuación del local ubicado en las Palmas en Calle Maninidra - nuevo local sindical-**
 - El momento para la negociación será una vez tengamos la concreción de los presupuestos de ejecución material de la obra.
 - Así mismo **la secretaría de organización y finanzas lleva el análisis mensual de las desviaciones presupuestarias y conformación de las**

cuentas analíticas de resultados de las diferentes asesorías de los servicios jurídicos.

En resumen, desde la Secretaría de Organización y Finanzas, a partir de la llevanza -al día-, de la contabilidad analítica, financiera, de costes y presupuesto de gestión de tesorería, pretendemos alcanzar **un equilibrio exacto y satisfactorio** entre:

- **La mayor inversión posible en medios humanos y materiales para conformar la máxima paleta de servicios e infraestructuras a todas la uniones y federaciones de rama.**
- **La necesaria estabilidad financiera global del sindicato en Canarias**, que permita pagar las obligaciones exigibles en tiempo y forma con la siguiente prioridad:
 - Personal asalariado de CCOO Canarias así como sindicalistas.
 - Proveedores esenciales del Sindicato.
 - Resto de Acreedores incluyendo los financieros y satisfacción de amortización de la deuda histórica con la Confederación Sindical en Madrid.

Para ello se **elabora un detalle de presupuestación extenso y pormenorizado - exhaustivo-**, el cual nos permite gestionar las desviaciones presupuestarias y **planificar el presupuesto del ejercicio siguiente con garantías financieras**. Todo ello, nos permite llevar su aprobación al Consejo Sindical Canario de cada final de año. Proyectando en el mismo el detalle de inversiones estructurales del sindicato así como la financiación de la mejora de los medios humanos y materiales del sindicato.

En Canarias a 31 de julio de 2025