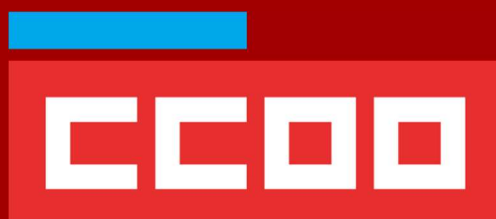


13º CONGRESO DO S.N. DE CCOO DE GALICIA
Santiago de Compostela, 15 e 16 de maio do 2025

RELATORIO



Documento
aprobado no
Consello Nacional
do 27 de setembro
de 2024

| | | |
|----|--|----|
| 1 | ÍNDICE | |
| 2 | Presentación..... | 3 |
| 3 | Resolución 1: «A acción sindical na loita contra as desigualdades» | 5 |
| 4 | O emprego é a mellor garantía de protección social | 5 |
| 5 | Traballar sen custo para a saúde | 7 |
| 6 | Nin un paso atrás na igualdade | 9 |
| 7 | Xuventude con dereitos | 11 |
| 8 | Ensino público, universal e de calidade | 12 |
| 9 | Garantir o sistema público de saúde | 14 |
| 10 | Uns servizos sociais que protexan as persoas | 16 |
| 11 | A vivenda por dereito | 18 |
| 12 | Resolución 2: «Intervención sindical para unha transición xusta» | 19 |
| 13 | Formación profesional para un novo modelo produtivo | 19 |
| 14 | Crecemento sostible e equilibrado..... | 21 |
| 15 | Infraestruturas e mobilidade | 23 |
| 16 | Resolución 3: «A intervención na empresa e na sociedade»..... | 24 |
| 17 | A negociación colectiva e a acción sindical | 24 |
| 18 | O diálogo social e a participación institucional son necesarios..... | 26 |
| 19 | Resolución 4: «Fortalecer o Sindicato» | 27 |
| 20 | A afiliación | 28 |
| 21 | As eleccións sindicais..... | 29 |
| 22 | A estrutura organizativa..... | 30 |
| 23 | A formación sindical: máis ca un dereito..... | 32 |
| 24 | A comunicación do futuro terá que ser máis valiosa, inmersiva, personalizada | |
| 25 | e efectiva | 34 |
| 26 | Uns servizos de asesoramento para protexer e mellorar dereitos..... | 36 |
| 27 | Outros servizos: Guía de servizos | 37 |
| 28 | A xestión dos recursos económicos e patrimoniais | 37 |

29 **PRESENTACIÓN**

30 As propostas de resolución que se recollen neste relatorio establecen as estratexias que
31 deberán vertebrar o traballo das Comisións Obreiras de Galicia nos próximos catro anos; para
32 iso, iniciamos un proceso de debate que culminará no 13.º Congreso do Sindicato Nacional
33 de CCOO de Galicia, que se celebrará en Santiago de Compostela o 15 e 16 de maio de
34 2025.

35 O contexto actual é moi diferente do que se deu cando iniciamos o mandato vixente e
36 padeciamos as secuelas da covid-19. A pandemia superouse no ámbito sanitario pero
37 complicouse o panorama económico e político internacional coa invasión da Ucraína que, á
38 parte de incertezas e inestabilidades no taboleiro xeopolítico mundial, provocou un incremento
39 desmedido dos prezos dos produtos enerxéticos e de determinados produtos alimentarios e,
40 pola súa vez, unha suba xeral de prezos.

41 De maneira sorprendente, a economía española resistiu os embates da crise económica,
42 amosando unha fortaleza inédita tanto en termos de crecemento da actividade como do
43 emprego. Unha boa parte deste crecemento económico veu dado polas políticas de estímulo
44 postas en marcha polo goberno progresista do Estado —revalidado nas urnas no ano 2023—
45 nas que o diálogo social coas organizacións sindicais tivo un papel determinante na mellora
46 das condicións de vida e traballo da cidadanía, como xa sucedera durante a pandemia con
47 acordos como o da reforma laboral (que contribuíu a reducir moito a precariedade), o do
48 incremento do salario mínimo interprofesional ou a reforma das pensións que se está
49 concluíndo nestes momentos. Quedaron, non obstante, temas pendentes como a regulación
50 do tempo parcial ou a redución de xornada.

51 Aínda así, estas medidas non abondaron para conter a desmedida escalada dos prezos,
52 motivada tamén polo inxustificado aumento das marxes empresariais, o que aínda a día de
53 hoxe é a causa de que moitas persoas afronten con dificultades o custo dos produtos básicos
54 necesarios na vida cotiá.

55 Nestes últimos catro anos, a situación en Galicia apenas mudou. As eleccións autonómicas
56 de febreiro de 2024 reafirmaron o Partido Popular no Goberno da Xunta, unindo todo o
57 espectro ideolóxico da dereita clásica e da máis reaccionaria tamén. O resultado é que
58 seguimos a padecer as mesmas políticas liberais desde o ano 2009, que se reflicten na
59 debilidade dos nosos servizos públicos, no abandono dos sectores produtivos, especialmente
60 a industria, e na deterioración da atención ás persoas maiores e dependentes, como resultado
61 da negativa da Xunta a exercer as súas competencias para mellorar a vida dos galegos e as
62 galegas.

63 Como se enuncia no relatorio, a economía e o emprego tamén medran en Galicia, pero fano
64 sempre por detrás e en menor medida que no Estado. De feito, aínda estamos recuperando
65 o nivel de emprego previo á crise do 2008, cando en España se acadou hai anos. A falta de
66 políticas propias para compensar o envellecemento da poboación, o desequilibrio dos nosos
67 sectores produtivos ou a nosa posición excéntrica nunca ben resolta explicarían, entre outras,
68 as diverxencias entre Galicia e o Estado.

69 Estamos nun momento de importantísimos cambios no modelo de produción e consumo na
70 loita contra o cambio climático que van mudar o tecido produtivo que coñecemos. Galicia non
71 pode quedar á marxe. O Goberno galego ten a obriga —non a está cumprindo— de liderar a
72 transición enerxética en Galicia, cun papel determinante da dixitalización, e garantir que sexa
73 socialmente xusta e contando coa cidadanía e cos traballadores e traballadoras. O novo
74 modelo económico e produtivo debe poñer as persoas e as súas necesidades no centro das
75 políticas, e por iso o Goberno galego debe reforzar os servizos públicos para que cumpran a
76 súa función como garantía de dereitos de cidadanía.

77 As organizacións empresariais han ter un papel máis proactivo nese novo modelo, asumir o
78 seu papel clave na sociedade compaxinando a rendibilidade económica coa produción de
79 bens e servizos útiles á sociedade, o respecto aos dereitos das persoas traballadoras e o
80 respecto ao medio ambiente.

81 Desenvolver estas políticas significa ter máis ingresos e máis competencias para abordalas.
82 Máis ingresos que deben vir doutra xestión dos orzamentos autonómicos, con outro modelo
83 fiscal máis progresivo e social e medioambientalmente xusto e por un novo modelo de
84 financiamento autonómico adecuado á realidade actual, que teña en conta a situación social
85 e demográfica de Galicia. Probablemente tamén sexa o momento de revisar o Estatuto de
86 Autonomía e estudar se temos as competencias adecuadas para que Galicia poida situarse
87 na vangarda das comunidades autónomas do Estado. O Sindicato Nacional deberá estar
88 atento e fixar posición ao respecto en ambos os debates, que van incidir sobre a realidade
89 laboral e sindical na que desenvolvemos a nosa actividade.

90 Para afrontar estes cambios cómpre unha organización forte, que se lexitima de forma
91 permanente na súa representatividade e na súa afiliación, a nosa principal forza e, sobre todo,
92 na proximidade á clase traballadora. A nosa maneira de organizarnos é clave para construír
93 máis sindicato, complementar as nosas estruturas con xenerosidade e intelixencia para
94 facermos o traballo sindical máis eficiente.

95 Todo isto é o que pretendemos reflectir nas catro resolucións que compoñen este relatorio e
96 constitúen o plan de traballo das CCOO de Galicia para os próximos catro anos. Son as
97 seguintes:

- 98 — A acción sindical na loita contra as desigualdades
- 99 — Intervención sindical para unha transición xusta
- 100 — A intervención sindical na empresa e na sociedade
- 101 — Fortalecer o sindicato

102 **RESOLUCIÓN 1: «A ACCIÓN SINDICAL NA LOITA CONTRA AS**
103 **DESIGUALDADES»**

104 A boa conxuntura económica nos últimos tempos non se traslada do mesmo xeito ao emprego
105 nin aos servizos públicos. O emprego mellora en Galicia en cantidade e calidade, en boa parte
106 polas medidas de estímulo despregadas polo Goberno central, pero non o fai na mesma
107 proporción que no Estado. Estamos en niveis históricos de emprego e paro pero aínda non
108 acadamos os previos á crise de 2008, o que aconteceu no Estado hai tempo. O volume de
109 persoas desempregadas de longa duración mantense en idénticas proporcións ca cando o
110 paro é moito máis elevado. O desemprego cae máis do que medra o emprego porque
111 perdemos poboación activa.

112 Temos moito avanzado en normativa de igualdade, pero seguimos lonxe da igualdade real: a
113 fenda no mercado laboral non se pecha e determinados empregos seguen feminizados, tamén
114 os coidados. A mocidade segue soportando unhas condicións laborais que impiden
115 desenvolver un proxecto de vida.

116 Case trinta anos despois da aprobación da Lei de prevención de riscos e logo de numerosas
117 estratexias europeas, estatais e autonómicas, traballar en Galicia converteuse nun risco moi
118 grave para a saúde. Cunha Xunta e un sector impávidos, asistimos a un incremento
119 desmedido e inxustificado dos accidentes laborais.

120 Unha vez superada a pandemia e recuperada a senda de crecemento económico, non vemos
121 un reforzo dos servizos públicos de ámbito autonómico: a Xunta segue a facer recortes en
122 medios humanos e económicos na educación, a sanidade e os servizos sociais, con especial
123 gravidade na atención ás persoas dependentes. Desde que goberna o PP en Galicia non hai
124 política de vivenda e construción nin se edifican vivendas públicas.

125 Polo tanto, debemos seguir traballando e intensificando a nosa acción sindical na loita contra
126 as desigualdades no emprego, na mellora das condicións laborais e no reforzamento dos
127 servizos públicos, para o que *aprobamos a seguinte resolución:*

128 **O EMPREGO É A MELLOR GARANTÍA DE PROTECCIÓN SOCIAL**

129 A reforma laboral marcou un antes e un despois nas relacións laborais en España e en Galicia.
130 En 2024 temos máis e mellor emprego que hai tres anos, pero aínda persisten eivas que
131 debemos superar.

132 O desemprego sitúase no nivel máis baixo desde que existen estatísticas, pero seis de cada
133 dez persoas desempregadas seguen sendo mulleres malia a boa conxuntura económica, e
134 máis da metade das persoas desempregadas levan máis dun ano no paro; é dicir, son paradas
135 de longa duración.

136 A Xunta segue fiando a economía e o emprego ao turismo e ao Xacobeo, o que supón unha
137 dependencia excesiva de actividades estacionais que só funcionan unha parte do ano.
138 Esquécese das actividades do sector dos servizos de alto valor engadido e do sector
139 industrial, que xeran actividade e emprego máis estables. Modificar a estrutura produtiva e

140 económica de Galicia é un dos retos para que a economía medre coa mesma intensidade que
141 na nosa contorna.

142 Liñas de acción:

143 — Demandar cambios nas políticas activas de emprego para convertelas no instrumento
144 a disposición das persoas que necesiten mellorar a súa empregabilidade para acceder
145 a un emprego ou aumentar a súa cualificación. As políticas activas de emprego deben
146 acompañar os procesos de transformación do tecido produtivo (transición ambiental,
147 dixitalización, robotización) para evitar efectos negativos en materia de emprego e
148 promover a inserción laboral das persoas desempregadas, logrando unha transición
149 socialmente xusta.

150 — Impulsar a reforma do Servizo Público de Emprego de Galicia, mellorar o funcionamento
151 e reforzar o carácter de servizo público garantindo a atención personalizada, para o que
152 precisa contar con recursos humanos suficientes.

153 — Promover unha orientación profesional coordinada e estruturada na que se atendan as
154 distintas necesidades ao longo da etapa educativa e de toda a vida laboral.

155 — Instar a elaboración dun plan específico para as persoas desempregadas de longa
156 duración, co obxectivo de que nun prazo de seis meses o Servizo Público de Emprego
157 lle faga un diagnóstico e un itinerario de inserción personalizado.

158 — Revisar os incentivos á contratación no sentido de que non sexan meras reducións de
159 custos laborais para as empresas e sirvan para mellorar a situación laboral das persoas
160 incluídas nos diferentes programas.

161 — Existen moitos empregos desde os que se prestan servizos imprescindibles, como a
162 atención aos coidados, a limpeza, o comercio ou servizos educativos, entre outros. Pois
163 aínda sendo esenciais, teñen malas condicións laborais e malos salarios. É necesario
164 alentar a revalorización destes empregos mellorando as súas condicións coa
165 implicación das Administracións públicas que, como responsables de moitos destes
166 servizos que foron externalizados, han promover a súa reversión, garantir as condicións
167 laborais e salariais e darlles visibilidade polo valor que achegan á mellora da calidade
168 das nosas vidas.

169 — Promover un cambio na lexislación que regula os centros especiais de emprego para
170 que cumpran a súa función de tránsito ao mundo do traballo ordinario garantindo os
171 dereitos laborais das persoas con discapacidade. Intensificaremos a nosa acción
172 sindical para evitar a práctica de *dumping* laboral que exercen algúns centros especiais
173 de emprego que desvirtúan o seu importante labor social, pois nin procuran a
174 integración laboral nin ofertan traballos adecuados ás características persoais; só
175 buscan abaratar custos e conseguir o máximo beneficio evitando a aplicación dos
176 convenios sectoriais.

177 — Demandamos que os cadros de persoal do servizos públicos se adecúen ás
178 necesidades da poboación e a eliminación das taxas de reposición, co establecemento
179 de plans de emprego que recuperen os cadros de persoal que había antes dos recortes
180 para ofrecer á cidadanía uns servizos de calidade.

181 **TRABALLAR SEN CUSTO PARA A SAÚDE**

182 A saúde laboral das persoas traballadoras debe estar no centro das nosas prioridades
183 reivindicativas. De nada serve negociar convenios cunhas condicións económicas e de
184 xornada moi favorables, se descoidamos e poñemos nun segundo plano a saúde.

185 Non podemos normalizar que ano tras ano perdan a vida nos seus postos de traballo ao redor
186 de cincuenta persoas; cómpre adoptar medidas preventivas que deben negociarse nos
187 convenios colectivos de aplicación. Temos que prestar especial atención ás causas que están
188 detrás destes accidentes mortais para tentar atallar o problema desde a súa raíz. Nestes
189 momentos, as causas principais son os infartos e outras patoloxías non traumáticas, que
190 provocan o 42 % dos accidentes mortais.

191 Vivimos un momento en que as enfermidades mentais estanse a incrementar de forma moi
192 preocupante. Son moitos os factores que están detrás, pero un dos máis importantes é o
193 relacionado coas condicións de traballo. Por iso debemos poñer especial atención en garantir
194 que o ámbito laboral sexa o máis favorable posible para evitar esas patoloxías e as súas
195 probables consecuencias en forma de accidentes. Debemos incidir en que se recoñezan estas
196 enfermidades como profesionais, pois só así lograremos que se visualice a gravidade do
197 problema e o seu vínculo directo co ámbito laboral.

198 Desde CCOO queremos que se eliminen os riscos de carácter psicosocial que seguramente
199 afectarán antes ou despois á saúde física e mental das persoas traballadoras (carga de
200 traballo excesiva ou insuficiente, alta presión por cumprir prazos, expectativas económicas
201 insatisfeitas, ausencia de incentivos, non coñecer de maneira clara as funcións, horarios
202 extensos e falta de flexibilidade horaria, acoso psicolóxico, *mobbing* ou intimidación, falta de
203 autonomía e participación, escaso poder de decisión e falta de confianza, dificultades de
204 comunicación co resto de persoal e dirección, ambiente de conflito constante, inestabilidade
205 ou precariedade laboral ou malas condicións para realizar un traballo, entre outros). Por iso
206 esixiremos que se realicen avaliacións de riscos psicosociais en todos os centros de traballo.
207 Deberan facerse para cada colectivo, serán transparentes e contarán coa participación das
208 delegadas e delegados de prevención.

209 Non podemos pasar por alto a presión que as patronais exercen a través dalgúns medios de
210 comunicación sobre as persoas en situación de incapacidade temporal, alertando das altas
211 porcentaxes de absentismo. Acusan os traballadores e traballadoras de finxir as súas
212 doenzas, de poucas ganas de traballar, de pouca implicación coa empresa. Temos que lles
213 deixar claro ás patronais e á sociedade en xeral varias cuestións: o 90 % de ausencias ao
214 traballo non se poden ter en conta para os cálculos de absentismo, pois correspóndense con
215 licenzas, permisos, etc. A persoa traballadora é a primeira interesada en curar para non ver
216 minguido o seu salario.

217 O non recoñecemento das enfermidades profesionais provoca a derivación á sanidade
218 pública, aumenta as listas de espera na atención primaria, na de especialidade e demora as
219 intervencións cirúrxicas. Estas son as causas de longos períodos en situación de IT; para
220 evitalos, a Xunta de Galicia debe apostar decididamente por reforzar a sanidade pública,
221 dotándoa de medios, sobre todo humanos. Así mesmo, debería sancionarse e excluír dos

222 contratos coas Administracións públicas as mutuas cando non se fan cargo dunha
223 enfermidade profesional, pois están a cometer unha fraude á nosa sanidade pública.

224 A prevención dos riscos laborais é fundamental para garantir un ambiente de traballo saudable
225 e evitar accidentes, leves, graves ou mortais. Son os gobernos, estatal e autonómico, os que
226 deben endurecer a normativa en prevención de riscos laborais, pero as empresas son as que
227 teñen que poñer todos os medios ao seu alcance para evitalos. As organizacións sindicais e
228 as persoas traballadoras en xeral debemos esixir que se cumpran as medidas preventivas
229 establecidas. A Inspección de Traballo ten que desempeñar un papel primordial e prioritario
230 no control do cumprimento da normativa en materia de prevención, sancionando as empresas
231 que non cumpran coas súas obrigas.

232 Liñas de acción:

233 — Demandarlle a Xunta de Galicia o investimento necesario para mellorar a formación dos
234 traballadoras e traballadoras en materia de prevención de riscos laborais, integrando a
235 perspectiva de xénero.

236 — Instar a Xunta de Galicia para que se dote o Instituto Galego de Seguridade e Saúde
237 Laboral (ISSGA) de máis medios e maior autonomía, para ter máis capacidade de
238 análise e investigación dos accidentes de traballo, contribuír na implantación de
239 medidas preventivas e vixiar o cumprimento da normativa.

240 — Esixirlle á Xunta de Galicia que se efectúen os investimentos necesarios na sanidade
241 pública para eliminar as listaxes de espera que poidan contribuír a evitar períodos de IT
242 innecesarios que repercuten non só na saúde, senón tamén na retribución das persoas
243 traballadoras.

244 — Analizar os accidentes laborais, sobre todo os graves e mortais, co fin de determinar as
245 causas que os provocaron e promover medidas preventivas que os eviten, integrando
246 a perspectiva de xénero.

247 — Esixir un maior recoñecemento de enfermidades relacionadas co traballo, fortalecendo
248 e mellorando o programa de sospeita de enfermidade profesional, integrando a
249 perspectiva de xénero.

250 — Establecer un estrito control e vixilancia sobre as mutuas para evitar que deriven á
251 sanidade pública aquelas enfermidades ou accidentes que teñen relación co traballo.

252 — Reclamar a figura do «delegado ou delegada territorial de prevención» para garantir a
253 participación de todos os traballadores e traballadoras nas actividades preventivas, con
254 independencia do tamaño da empresa.

255 — Seguir denunciando a situación das persoas afectadas polo amianto e o po de sílice
256 cristalina, para que se lles recoñeza como enfermidade profesional e evitarlles procesos
257 xudiciais. Establecer tamén un plan de vixilancia sanitaria específico e rigoroso que
258 permita detectar estas enfermidades nos seus inicios de afectación.

259 — Reclamar a elaboración dun mapa de influencia do gas radon e de protocolos para a
260 prevención dos seus efectos sobre a saúde das persoas traballadoras.

- 261 — Formar as representacións legais das persoas traballadoras en materia preventiva,
262 especialmente os delegados e delegadas de prevención, para poder esixir medidas
263 preventivas que minimicen a sinistralidade laboral.
- 264 — Dispoñer de ferramentas internas que axuden a mellorar a acción sindical en materia
265 de prevención nos centros de traballo; para isto, cómpre reforzar o Gabinete de Saúde
266 Laboral e coordinar a súa actividade coas asesorías xurídicas e as organizacións
267 federais e territoriais.
- 268 — Reclamar que se realicen de forma habitual controis da saúde mental das persoas
269 traballadoras a través de avaliacións periódicas dos riscos psicosociais, nas formas
270 tradicionais de relacións laborais e nas ligadas coas novas tecnoloxías e o teletraballo.
271 Deberán realizarse con perspectiva de xénero.
- 272 — É preciso pór en marcha estudos específicos, facendo especial fincapé na saúde laboral
273 das mulleres lesbianas, trans e persoas intersex.

274 **NIN UN PASO ATRÁS NA IGUALDADE**

275 Tendo en conta o avance da extrema dereita e a súa política de retroceso en materia de
276 igualdade das mulleres e de dereitos das persoas dos colectivos LGTBIQA+, temos que
277 investir nun sindicalismo feminista forte, afianzando a nosa presenza nas negociacións dos
278 plans de igualdade e, sobre todo, sen esquecer o seguimento deses plans.

279 Insistimos na necesidade de facer transversal a defensa da igualdade a todas as áreas que
280 toca este sindicato, promovendo a continuación da nosa participación activa no Diálogo Social
281 en Galicia mediante o noso compromiso cunha liña de traballo que lle dea prioridade á
282 igualdade como pilar básico do noso sindicalismo. Máis aínda cando a nosa afiliación feminina
283 está en máximos históricos, sen esquecer que a defensa da igualdade é a defensa dos
284 dereitos humanos e fundamentais de toda a cidadanía.

285 Diante dos discursos de racismo e xenofobia promovidos pola ultradereita, traballaremos para
286 que as persoas migrantes poidan traballar e vivir en igualdade. É un feito constatado que a
287 poboación ocupada estranxeira desempeña os peores empregos e ten salarios e condicións
288 laborais máis precarias, por iso debemos garantir políticas de xestión da diversidade e de
289 prevención do racismo e a xenofobia nas empresas e pelexar contra a normativa de
290 estranxeiría que recorta dereitos fundamentais e a instrumentalización política da inmigración.

291 Liñas de acción:

- 292 — Demandamos das Administracións a súa vixilancia para que, tamén nas políticas
293 públicas, se aplique a transversalidade da perspectiva de xénero, sobre todo nos
294 procesos de transformación do tecido produtivo (transición ambiental, dixitalización,
295 robotización) para que non teñan efectos especialmente negativos sobre o emprego
296 feminino, promovendo a inserción laboral das persoas desempregadas de maneira
297 xusta.

- 298 — Avogamos por unha negociación colectiva vixiante da aplicación destas novas
299 tecnoloxías para que non reproduzan os aínda moi presentes nesgos inconscientes de
300 xénero.
- 301 — Continuamos o traballo formativo e sensibilizador en materia de igualdade das nosas
302 delegadas e delegados, para que a súa resposta na negociación instrumentalice ao
303 xeito a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nas relacións
304 laborais en Galicia, nomeadamente coa inclusión de cláusulas específicas nos
305 convenios colectivos, sen esquecer a potente ferramenta dos plans de igualdade.
- 306 — Nos plans de igualdade, seguimos a negociar no seo das comisións de igualdade e
307 daremos pulo ás comisións de seguimento, na procura de aplicar con coidado a
308 normativa actual ao respecto. Neste sentido, precisamos a implicación e compromiso
309 das estruturas de acción sindical e formación, elementos chave para o
310 desenvolvemento organizativo do noso sindicato neste senso.
- 311 — Comprometémonos coa loita pola diversidade na acción sindical e na negociación
312 colectiva, onde, empezando polo interno, promoveremos medidas antidiscriminatorias
313 e protocolos para previr e actuar contra o acoso sexual por motivos de orientación e/ou
314 expresión de xénero.
- 315 — Seguiremos desenvolvendo accións de formación e sensibilización en diversidade
316 sexual e de xénero.
- 317 — Estaremos presentes e participaremos de maneira activa nas plataformas feministas
318 que concorden cos nosos principios.
- 319 — Promover a integración das persoas inmigrantes, esixindo a igualdade de dereitos,
320 oportunidades e participación en todos os ámbitos sociais e laborais.
- 321 — Apoiar a ILP que promove a regularización das persoas inmigrantes que viven en España
322 e a reforma do regulamento da Lei de estranxeiría para que sexa menos burocrático e
323 máis garantista, áxil e accesible.
- 324 Entender a diversidade significa non crer na homoxeneidade das persoas e non ver a ninguén
325 como diferente. Esa ha ser a meta da nosa organización: incorporar a diversidade á
326 negociación colectiva, no noso compromiso formal de eliminar a reprodución dos estereotipos
327 de xénero que xeran LGTBIQA+fobia.
- 328 Outro dos puntos fundamentais na loita en prol da igualdade deste sindicato é a
329 corresponsabilidade, concepto que debemos achegar a todo o sindicalismo, avogando por
330 que todas as persoas se acollan a calquera dereito de conciliación existente.
- 331 O acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación, identidade, sentir e expresión de
332 xénero segue sendo causa de discriminación para moitas persoas traballadoras, pero non
333 observamos un bo alcance na instauración da obrigatoriedade das empresas de ter protocolos
334 de actuación fronte a este tipo de acosos e, os que hai, atópanse con dificultades de aplicación
335 en máis das ocasións, polo que continuamos centrando liñas de actuación (formación,
336 sensibilización e, sobre todo, negociación) neste senso, coa finalidade de concienciar a todas
337 as persoas que compoñen a organización da importancia de erradicar estas condutas.

338 Manter aberto o diálogo coa Xunta de Galicia a través da nosa participación activa na CCAINC
339 e na mesa de Igualdade do Diálogo Social, así como no resto de foros de participación
340 relativos á igualdade e contra a violencia de xénero e en prol da erradicación da
341 LGTBIQA+fobia.

342 A formación de novas persoas delegadas debe incluír, sempre, unha parte sobre a declaración
343 deste sindicato como feminista, a loita pola igualdade e a diversidade; tamén ha facer especial
344 fincapé no papel crucial dos plans de igualdade como novo eido de negociación colectiva, sen
345 esquecer a importancia de lembrar a igualdade na negociación dos convenios.

346 Neste último apartado relativo aos convenios, fáltanos moito camiño, non só en materia de
347 igualdade; así que deberemos formar as persoas negociadoras de convenios sobre a
348 importancia de adaptar e, sobre todo, actualizar os convenios que se asinen segundo a
349 normativa vixente en materia de igualdade e non discriminación.

350 Debemos implicar a toda a estrutura na participación dos actos centrais das concentracións
351 ou manifestacións que se convoquen polo 8 de marzo, 28 de xuño, 25 de novembro e demais
352 datas sinaladas.

353 **XUVENTUDE CON DEREITOS**

354 A xuventude foi a poboación máis prexudicada polas crises e polas políticas practicadas, que
355 carrexaron un maior desemprego, precariedade e parcialidade das traballadoras e
356 traballadores mozos. A reforma laboral de 2021 aumentou a calidade e a cantidade do
357 emprego xuvenil, pero isto non se traduciu nunha mellora substancial das súas condicións de
358 vida, que non só ten que ver co dereito a un traballo decente senón tamén cunha vivenda
359 digna e alcanzable, coa formación, co acceso aos servizos públicos e coa mobilidade sostible,
360 para garantir a igualdade de oportunidades e favorecer a súa emancipación.

361 O sindicato debe loitar contra a exclusión da mocidade da sociedade e do mercado de traballo,
362 pero tamén da nosa organización xa que as condicións materiais desta xeración dificultan a
363 súa participación en organizacións como a nosa. A mocidade debe ser protagonista e esta
364 organización ten que responder a esas expectativas se quere ser referente e espazo de
365 participación e militancia das persoas novas, algo que debemos asumir o conxunto das
366 CCOO. O noso obxectivo é conseguir que CCOO sexa o sindicato referente da poboación
367 nova.

368 As Secretarías de Xuventude e o Espazo Xuventude deben ser a canle para xerar espazos
369 de participación na acción do sindicato da afiliación xuvenil. A precariedade vital que afecta a
370 mozos e mozas fai imprescindible a intervención sindical. É fundamental dirixirse á mocidade
371 para falar do labor sindical cun discurso que lles resulte comprensible e co que se poidan
372 identificar. Precisamos de estratexias claras para implicar, recrutar, organizar e promover as
373 persoas novas.

374 Liñas de acción:

375 — Promover a constitución de Secretarías de Xuventude e Espazos Xuventude en todas
376 as federacións e unións e asegurar a súa coordinación.

- 377 — Elaborar un protocolo específico de benvida para a afiliación e delegados e delegadas
378 novos.
- 379 — Fomentar a inclusión de mozas nas candidaturas electorais de maneira proporcional á
380 súa porcentaxe en cada centro de traballo e nas candidaturas aos órganos de dirección
381 das estruturas ás que pertencen.
- 382 — Esixir a universalidade e a igualdade de oportunidades no acceso á educación
383 obrigatoria e postobrigatoria.
- 384 — Requirit da Inspección de Traballo que persiga a fraude na contratación e o abuso das
385 condicións laborais e salariais das persoas novas, atendendo mormente ás prácticas
386 non laborais nas empresas para que cumpran a legalidade vixente.
- 387 — Colaborar co movemento estudantil e co tecido asociativo xuvenil, incluído o ámbito
388 universitario e non universitario.
- 389 — Organizar obradoiros ou charlas no ámbito académico de formación profesional e
390 universidade sobre a necesidade do movemento obreiro e, en concreto, sobre CCOO,
391 para concienciar da importancia da organización sindical xuvenil e da afiliación a CCOO.
- 392 — Realizar campañas, colaborando as unións e as federacións, entre os colectivos máis
393 precarios e nos sectores que concentran maior número de traballadores e traballadoras
394 mozos e mozas.

395 **ENSINO PÚBLICO, UNIVERSAL E DE CALIDADE**

396 CCOO entende a educación como un dereito fundamental e universal que deben garantir os
397 poderes públicos. Avoga por un ensino público como garante da universalización, da equidade
398 e do dereito a unha educación gratuíta, inclusiva, laica, coeducativa, participativa e de
399 calidade.

400 O punto de partida imprescindible para acceder e exercer o dereito á educación —como para
401 os demais dereitos humanos— é a equidade, un concepto de xustiza social e de
402 apoderamento persoal básico para o libre desenvolvemento da personalidade como
403 manifestación da dignidade humana. É a equidade vivida a través da educación a que nos
404 permite establecer unha sociedade máis xusta, con máis cohesión e menos desequilibrios. As
405 políticas neoliberais obstaculizan a equidade e repercuten negativamente nos sectores sociais
406 máis desfavorecidos.

407 Apostamos por unha escola inclusiva, pois nas nosas aulas existe unha ampla diversidade de
408 persoas con ritmos evolutivos propios, relacionados con múltiples factores. Esta diversidade
409 é un valor para a aprendizaxe e a cooperación. Entender a diversidade significa non crer na
410 homoxeneidade das persoas e non ver a ninguén como diferente.

411 Unha parte da sociedade segue ancorada na reprodución de estereotipos de xénero que xa
412 non dan resposta ás realidades e necesidades actuais. A educación sexual, a eliminación da
413 LGTBQIfobia, a educación igualitaria e coeducativa é o que se require xa. Aínda que se ten
414 avanzado moito no terreo da igualdade, aínda hai desigualdade entre mulleres e homes; todas
415 as institucións, en especial o sistema educativo, teñen a obriga de pórle fin a esta situación.

416 O concepto de calidade educativa de CCOO está directamente relacionado con valores
417 humanos e sociais, abrangue a mellor formación académica e intelectual e tamén o
418 desenvolvemento da personalidade, a educación emocional e afectiva, a participación
419 democrática.

420 Un sistema educativo de calidade precisa un financiamento suficiente e adecuado; ademais,
421 debe ser un sistema baseado na equidade e na inclusión como principios, que desenvolva
422 instrumentos e accións dirixidos a compensar as desigualdades e a garantir unha educación
423 de calidade para calquera persoa.

424 O noso modelo educativo entende que o dereito á educación e á formación debe estenderse
425 ao longo da vida, en sincronía ou en alternancia co traballo. Defendemos que os poderes
426 públicos han garantir que as persoas que, por diversos motivos, abandonaron o sistema
427 educativo e queren volver poidan estudar e obter unha titulación regrada.

428 Liñas de acción:

429 — Na etapa educativa de 0 a 6 anos (educación infantil), CCOO apostamos por unha rede
430 pública de oferta universal, gratuíta e de calidade que garanta o seu carácter educativo,
431 sobre todo para os sectores máis desfavorecidos, tal como recolle a LOMLOE.

432 — Na educación primaria e secundaria, esiximos a corrección dos problemas de
433 planificación, xa endémicos, para garantir a creación de centros e a apertura de
434 unidades escolares na periferia das cidades e onde for necesario.

435 — Reivindicamos financiamento suficiente para que as universidades públicas galegas
436 desempeñen con eficacia a súa función social e cumpran coas previsións do Espazo
437 Europeo de Educación Superior e unha organización axeitada para propiciar que as
438 tarefas de investigación, basicamente realizadas neste ámbito, contribúan ao
439 desenvolvemento económico. Demandamos consolidar marcos de negociación,
440 aumentar o sistema de bolsas cunha repartición socialmente xusta e a presenza
441 permanente de CCOO nos consellos sociais.

442 — Desde CCOO rexeitamos a creación de universidades privadas en Galicia, xa que a
443 oferta de posibles novas titulacións podería ser asumida perfectamente polas
444 universidades públicas.

445 — Consideramos fundamental a elaboración de plans de calidade para previr o fracaso
446 escolar e o abandono prematuro do sistema, centrándonos na atención á diversidade e
447 no alumnado inmigrante e en risco de exclusión social e opoñéndonos á segregación
448 temperá do alumnado.

449 — Solicitamos recursos con perfil específico e con dedicación exclusiva para a convivencia
450 e o benestar emocional da comunidade educativa. Unha das figuras máis relevantes é
451 a «persoa coordinadora de benestar e protección da infancia e da adolescencia»,
452 regulada por lei.

453 — Pedimos integrar todos os novos perfís profesionais necesarios.

454 — Entendemos que cómpre prestar especial atención á saúde mental.

- 455 — Reclamamos que se incrementen as axudas para compensar os gastos derivados dos
456 estudos superiores e garantir que todos os mozos e mozas, independentemente da súa
457 situación socioeconómica, poidan acceder ás ensinanzas superiores.
- 458 — Nos servizos socioeducativos, teimamos na consolidación e ampliación dos comedores
459 escolares de xestión pública, actividades extraescolares, lecer e tempo libre.
460 Demandámoslles ás autoridades educativas que tomen as rendas deste sector, para
461 que os fondos públicos se empreguen en asegurar a extensión e gratuidade do servizo
462 a quen o necesite, prestando especial atención a menores dependentes con dificultades
463 de integración social. As Administracións públicas recollerán nos pregos de licitación a
464 obriga de subrogación dos cadros de persoal, aboarán os salarios en caso de
465 impagamento e garantirán o cumprimento das condicións laborais.
- 466 — Demandamos investimentos públicos suficientes e controlados para atender o
467 alumnado con necesidades específicas de apoio educativo en centros asistenciais,
468 ocupacionais ou centros que atendan menores baixo tutela xudicial.
- 469 — Nos centros de ensino garantírase a formación do alumnado en corresponsabilidade,
470 prevención da violencia de xénero, non discriminación por orientación sexual e
471 identidade e/ou expresión de xénero, nun marco de coeducación e ensino inclusivo.
- 472 — Deben impulsarse mecanismos no marco da convivencia escolar para loitar contra o
473 acoso e concienciar sobre a importancia de erradicar estas condutas.
- 474 — Pedimos a regulación da actividade telemática, da xornada de teletraballo tanto para o
475 profesorado como para o alumnado, para eliminar a profunda fenda socio-dixital que
476 supón a súa implantación, como sucedeu en tempos de pandemia cando provocou un
477 incremento das desigualdades educativas.
- 478 — Solicitamos a elaboración dun plan integral para a Educación contra a LGTBIQfobia.
- 479 — Requirimos avaliar os protocolos existentes no eido educativo e pór en marcha medidas
480 para o seu funcionamento, con especial atención á situación dos e das menores trans.
- 481 — Demandamos o establecemento de medidas para a loita contra a LGTBIQfobia e posta
482 en marcha da oficina contra a LGTBIQfobia no ámbito universitario.
- 483 — Coidamos necesario manter abertas as canles de diálogo coa Consellería que permitan
484 facer efectiva a negociación colectiva.

485 **GARANTIR O SISTEMA PÚBLICO DE SAÚDE**

486 Manter e fortalecer o carácter público do sistema público de saúde de Galicia é un dos factores
487 para garantir a redistribución da riqueza e evitar a desigualdade. Asegurar un financiamento
488 público suficiente e abandonar as colaboracións público-privadas e os experimentos en
489 modelos de xestión sanitaria debe ser unha prioridade para CCOO, como garante do estado
490 de benestar. Cómpre investir e reforzar a capacidade de resposta sanitaria e sociosanitaria,
491 a investigación biomédica, así como a promoción e mellora da prevención.

492 Debido á continua descapitalización do sector sanitario público na última década, temos que
493 afrontar a escaseza de profesionais e un menor número de camas públicas, que afecta ao

494 acceso da cidadanía á sanidade. Por iso, constitúe unha prioridade incrementar o
495 financiamento do sistema sanitario público para reforzar os recursos humanos e materiais.
496 Cómpre a renovación do persoal para afrontar a elevada idade media dos e das profesionais
497 e as altas taxas de temporalidade (proba diso son as continuas resolucións do TXUE
498 cominando o Estado a reducir a temporalidade, que se mantén en cotas moi altas malia o
499 acordo promovido por CCOO co Goberno para reducilas). É necesario volver facerlles atractivo
500 o traballo na sanidade pública aos e ás profesionais, prestixiando e mellorando as condicións
501 en que se presta para evitar a súa fuga.

502 Mención especial merece a atención primaria, porta de entrada, filtro e pilar esencial do
503 sistema público de saúde, que atende con carácter finalista preto dun 80 % dos problemas de
504 saúde da poboación. Urxe reforzar e recuperar o seu papel esencial, promovendo a atención
505 comunitaria, a prevención e promoción da saúde pública e mellorando a coordinación e
506 cooperación entre os diferentes niveis asistenciais, atención primaria, hospitalaria, urxencias
507 e saúde pública. Para isto cumpriría dedicar á atención primaria o 25 % do orzamento
508 destinado á sanidade pública, tal e como recomenda a OMS.

509 O sector sanitario privado segue aprofundando no proceso de concentración empresarial coa
510 implantación de grandes grupos multinacionais en toda a comunidade. A existencia de catro
511 convenios colectivos de ámbito provincial, amais doutros de empresa, dificulta en gran medida
512 a negociación colectiva neste sector, o que favorece a precariedade con diferenzas notables
513 entre provincias e empresas.

514 Cómpre teimar na consecución dun convenio autonómico que elimine as desigualdades e
515 mellore as condicións laborais e retributivas do persoal que traballa no sector privado.

516 A atención á dependencia precisa un aumento dos recursos que se lle destinan para acabar
517 coas listaxes de espera e dar unha atención adecuada a toda a poboación que o precisa.

518 Debemos incidir na mellora da cualificación, o recoñecemento profesional e a conciliación da
519 vida laboral e persoal das persoas que traballan neste ámbito, a maioría mulleres, e no
520 incremento progresivo da xestión pública destes servizos, que destacan polo alto nivel de
521 privatización, prestándose baixo réxime de concerto ou baixo outras fórmulas de colaboración
522 coas Administracións públicas.

523 Liñas de acción:

524 — Garantir o reforzamento do sistema público de saúde de Galicia co incremento dos
525 orzamentos e o abandono das colaboracións público-privadas e os experimentos en
526 modelos de xestión sanitaria, que desvían os orzamentos públicos cara a iniciativas
527 privadas que buscan o beneficio empresarial por riba do servizo á cidadanía. Para isto
528 é preciso articular unha grande alianza social e profesional fronte aos que pretenden
529 desmantelar o sistema no seu beneficio propio.

530 — Traballar nun novo plan de atención primaria que impulse o seu desenvolvemento,
531 promovendo a atención comunitaria, a prevención e promoción da saúde pública e
532 mellorando a coordinación e cooperación entre os diferentes niveis asistenciais. Para
533 iso cómpre dedicarlle o 25 % do orzamento sanitario. Neste ámbito aínda é máis

- 534 importante, se cabe, a renovación e ampliación dos cadros de persoal, polo déficit de
535 profesionais que arrastra desde hai moitos anos.
- 536 — Reivindicamos un incremento dos cadros de persoal de psiquiatría e psicoloxía para
537 prestar unha atención de calidade ás enfermidades mentais, que son as grandes
538 esquecidas do sistema sanitario.
- 539 — Traballar pola consecución dun convenio autonómico da sanidade privada que elimine
540 as desigualdades e mellore as condicións laborais e retributivas do persoal do sector
541 privado.
- 542 — Traballar por prestixiar as profesións do ámbito sociosanitario e mellorar as condicións
543 laborais e retributivas do persoal.
- 544 — Participar activamente, implicando a toda a estrutura sindical, delegadas e delegados,
545 nas mobilizacións a favor da sanidade pública, tecendo redes de colaboración cos
546 movementos sociais.

547 **UNS SERVIZOS SOCIAIS QUE PROTEXAN AS PERSOAS**

548 Malia o actual crecemento da actividade e do emprego, segue habendo en Galicia un número
549 preocupante de persoas e familias que se atopan en situación de pobreza e exclusión social,
550 especialmente dos grupos de poboación máis vulnerables. Nesta conxuntura, o papel dos
551 servizos sociais con recursos abondos é determinante se queremos eliminar as desigualdades
552 sociais.

553 Para cumprir ao xeito a súa función, os servizos sociais teñen que ser capaces de actuar con
554 máis celeridade ante as diferentes problemáticas da poboación, axilizando procedementos e
555 xestións, e para iso fan falta máis medios humanos e económicos; se non, atoparémonos con
556 realidades como a da Lei de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en
557 situación de dependencia, con atrasos grandes nas tramitacións, dificultades graves na súa
558 aplicación e insuficiente calidade nos servizos prestados.

559 Neste contexto, desde CCOO defendemos un novo modelo integral de coidados que dea
560 prioridade aos coidados na infancia e aos de longa duración, onde o sector público garanta a
561 cobertura e a profesionalidade na execución dos diferentes coidados. Cómpre un reforzo dos
562 servizos públicos para dar resposta ás necesidades da cidadanía.

563 Liñas de acción:

- 564 — Demandaremos un acordo entre a Xunta de Galicia e a Administración local para
565 desenvolver un plan de actuación en materia de servizos sociais que supere o sistema
566 actual de carácter asistencial, e privatizado en moitos casos, cara a outro de xestión
567 pública e recoñecemento de dereitos sociais que conte con recursos humanos e
568 materiais suficientes.
- 569 — Promoveremos o fortalecemento do sistema de atención á dependencia. Esixirémolle
570 á Xunta de Galicia que achegue o 50 % ao seu financiamento e garanta unha prestación
571 efectiva a todas as persoas dependentes.

572 Apostamos por un sistema que favoreza a permanencia das persoas no seu ambiente
573 o máximo tempo posible, con servizos que se adapten ás súas necesidades. No caso
574 de se precisar ou desexar internamento nun centro residencial, debe evitarse afastar a
575 persoa dependente do seu círculo social.

576 O modelo de atención residencial debe reformularse noutro de unidades reducidas de
577 convivencia, tanto nas residencias de nova creación como nas existentes, aumentando
578 as prazas de titularidade pública e garantindo a atención sanitaria pública das persoas
579 internas.

580 Promover a valoración social das persoas que traballan na atención á dependencia,
581 mormente mulleres, garantíndolles salarios e condicións de traballo dignas. Foron e son
582 esenciais na mellora da nosa calidade de vida, por iso cómpre profesionalizar o seu
583 labor con formación, cualificación, recoñecemento e dereitos laborais.

584 — Urxe establecer protocolos de control para garantir que os pregos de licitacións públicas
585 non se deprecien e se garanta sempre o cumprimento dos convenios colectivos.

586 — Impulsar a creación de axudas económicas por parte da Xunta de Galicia para suplir a
587 falta de ingresos das persoas (maioritariamente mulleres) que se acollan a unha
588 excedencia por coidado de menores ou maiores por razón de idade ou enfermidade.

589 — Insistiremos na exixencia da reforma da lei de inclusión de Galicia (RISGA) para que sexa
590 subsidiaria do ingreso mínimo vital (IMV) e poida beneficiar as persoas que se atopan
591 en situación de vulnerabilidade económica pero que non cumpren todos os requisitos
592 para ser titulares do IMV, mantendo o mesmo esforzo orzamentario.

593 — Impulsar accións para corrixir as desigualdades que sofren as persoas con
594 discapacidade, tendo en conta factores que poden agravar a súa discriminación (muller,
595 nova, maior, dependente), e que permiten garantir a súa autonomía e inclusión en todas
596 as áreas da sociedade: ocupación, formación, vivenda, cultura, participación ou
597 mobilidade.

598 — Establecer medidas que garantan a subministración de servizos básicos (auga,
599 electricidade, telecomunicacións, confort climático...) aos fogares con menos recursos.

600 — Reivindicamos a aprobación dun programa extraordinario de axudas económicas para
601 a cobertura das necesidades básicas (alimentación, hixiene e farmacia) ás persoas en
602 situación de vulnerabilidade ocasionada polo encarecemento do custo da vida.

603 — Fortalecer as actuacións en materia de saúde mental, mellorando a coordinación entre
604 as diferentes administracións coa elaboración de protocolos de actuación e a creación
605 de equipos específicos para a intervención social.

606 — Reformar o funcionamento dos órganos ou instrumentos de seguimento ou control como
607 o Consello Galego de Benestar Social e a Inspección de Servizos Sociais, para garantir
608 o cumprimento da normativa e a calidade dos servizos sociais.

609 **A VIVENDA POR DEREITO**

610 A vivenda é o gasto principal da poboación galega: a el destinaban un 27 % dos seus ingresos
611 no ano 2023, dez puntos por riba do que gastaban en alimentación. Co aumento constante
612 dos prezos da vivenda, moi por encima da suba dos salarios, o acceso á vivenda, tanto en
613 alugueiro como en compra, é un problema económico pero tamén social.

614 Na loita pola distribución xusta da riqueza non pode ser que os traballadores e traballadoras
615 vexan empeoradas as súas condicións de vida a pesar de medrar os seus ingresos salariais.

616 Ao déficit estrutural de vivenda súmase agora o crecemento exponencial da oferta de
617 alugueiros de curta duración, sexan temporais o turísticos, que se traduce en redución da
618 oferta de vivendas destinadas ao alugueiro residencial de longa duración e o aumento no
619 prezo dos arrendamentos. Ambas as circunstancias obstaculizan o acceso á vivenda, non só
620 aos colectivos máis vulnerables ou á mocidade (que ve cada vez máis difícil a súa
621 emancipación), senón tamén ao resto da poboación.

622 Urxe fortalecer a función social da vivenda. O esforzo por pagar un alugueiro nunca debe
623 superar o 30 % dos ingresos totais; para iso deben aumentar as axudas ao alugueiro, limitarse
624 o prezo máximo do arrendamento ou regular as vivendas turísticas en zonas tensionadas.

625 Cómpre loitar contra a exclusión residencial e combater a especulación, asegurando o acceso
626 a unha vivenda digna e evitando situacións de tornen crónica a pobreza; daquela, hase
627 cambiar o actual modelo de vivenda por outro que aposte por solucións residenciais dignas
628 tanto nos grandes centros urbanos coma na zonas rurais.

629 Liñas de acción:

630 — Crear un mapa de vivenda onde se reflectan elementos de eficiencia enerxética, así
631 como o seu estado, tanto físico coma legal.

632 — Reclamar un aumento do parque público de vivenda social que evite a segregación e
633 cronicidade da pobreza. É imprescindible a promoción de edificios de vivendas para
634 alugueiro accesibles.

635 — Plan de rehabilitación de vivendas baleiras co que, mediante incentivos aos propietarios
636 (sempre e cando non sexan para uso turístico e de vacacións), se axude coa
637 rehabilitación ou actuacións para que estas vivendas entren e novo no mercado de
638 alugueiro.

639 — Esixir o incremento das axudas destinadas a facilitar o acceso á vivenda, especialmente
640 ás persoas cunha maior vulnerabilidade, e simplificar a tramitación.

641 — Reivindicar a coordinación entre administracións en cuestión de vivenda para conseguir
642 eliminar os desafiuzamentos sen que haxa unha alternativa residencial.

643 — Combater a pobreza enerxética con medidas complementarias como programas de
644 rehabilitación de edificios para a mellora da súa eficiencia enerxética, dando prioridade
645 aos fogares máis vulnerables.

- 646 — Esixir á Xunta de Galicia o cumprimento da Lei 12/2023, de 24 de maio, polo dereito á
647 vivenda, en especial no relativo á declaración de zonas tensionadas para impoñer topes
648 aos prezos do alugueiro.
- 649 — Demandamos que os concellos establezan limitacións á proliferación de vivendas de
650 uso turístico e que a Xunta de Galicia teña en conta a normativa dos concellos para
651 outorgar as respectivas licenzas.

652 **RESOLUCIÓN 2: «INTERVENCIÓN SINDICAL PARA UNHA TRANSICIÓN**
653 **XUSTA»**

654 Levamos moito tempo falando da necesidade do cambio de modelo produtivo en todos os
655 ámbitos da sociedade; porén, o cambio climático avanza facendo estragos nas economías e
656 nos modos de vida ao tempo que se esgotan os recursos naturais. En paralelo, asistimos a
657 unha revolución tecnolóxica que tamén transforma as economías, os modos de producir, as
658 relacións laborais que coñeciamos e ata os nosos hábitos e costumes.

659 A descarbonización da economía é un reto ineludible. Debemos pasar dun modelo fortemente
660 emisor a outro máis acorde coas necesidades actuais, e debemos facelo de maneira xusta,
661 sen que afecte ao emprego. Os cambios que virán da man da descarbonización da economía
662 terán impacto en todos os sectores, empezando pola industria para a que a enerxía é un factor
663 fundamental; pero tamén haberá repercusións sobre o transporte, que ten moito impacto na
664 emisión de gases de efecto invernadoiro, no turismo moi dependente do transporte e na
665 industria dedicada á xeración de electricidade.

666 Galicia non pode quedar fóra da transición enerxética e debe mudar o seu modelo produtivo
667 por outro baseado na industria eficiente e respectuosa cos recursos naturais. Debe impulsar
668 a dixitalización das empresas, a mobilidade sostible, a construción e a renovación
669 enerxeticamente eficiente de edificios e infraestruturas así como o acceso e competencia
670 dixital para o conxunto da cidadanía e, ademais, facelo de maneira harmónica en todo o
671 territorio.

672 A transición ecolóxica e dixital terá un impacto sobre as competencias necesarias para
673 desenvolver as actividades de futuro. Requiriranse novos perfís profesionais e novas
674 competencias, o que implica novas necesidades formativas.

675 Para traballar nestas liñas e contribuír a unha transición xusta, *aprobamos a seguinte*
676 *resolución:*

677 **FORMACIÓN PROFESIONAL PARA UN NOVO MODELO PRODUTIVO**

678 Os cambios que están experimentando os sectores produtivos van acompañados dunha
679 permanentemente evolución das tarefas e, conseguintemente, modifican os coñecementos e
680 as habilidades das persoas traballadoras.

681 A formación para o emprego ao longo da vida é un dereito irrenunciable da clase traballadora.
682 Constitúe unha vía fundamental para o desenvolvemento das persoas e a súa cualificación,
683 que lles pode servir para o acceso, a promoción ou o mantemento do emprego.

684 A formación para o emprego tamén é unha necesidade do tecido produtivo, polo que é
685 prioritaria a súa garantía colectiva e para iso debemos alentar o seu desenvolvemento a través
686 da negociación colectiva, ampliando os dereitos xa existentes na normativa.

687 Este dereito viuse atacado desde a crise de 2008 polos diferentes gobernos que eliminaron o
688 protagonismo das representacións dos traballadores e traballadoras e, a día de hoxe, aínda
689 segue sen recoñecerse na gobernanza da formación.

690 Necesitamos un modelo de formación que responda ás novas necesidades e á realidade do
691 noso tecido produtivo. Unha formación dirixida á adquisición, mellora e actualización
692 permanente das competencias e cualificacións profesionais e que ofrezca mellores
693 oportunidades para a integración no mercado laboral dos colectivos máis desfavorecidos.

694 Liñas de acción:

695 — Os axentes sociais debemos ter un papel protagonista na gobernanza e o deseño das
696 políticas de formación para o emprego. As ofertas formativas deben ser negociadas e
697 non só comunicadas aos axentes e han contar cunha adecuada partida orzamentaria.

698 — Promover unha oferta formativa adecuada ás necesidades do noso tecido produtivo,
699 que forme e recualifique os traballadores e traballadoras para as actividades con máis
700 posibilidades de emprego e preste especial atención a aquelas persoas que, por idade,
701 poderían verse expulsadas do mercado laboral no actual proceso de transformación
702 dixital e ás que están en procesos de regulación temporal de emprego.

703 — Demandar plans de formación específicos para que as persoas desempregadas de
704 longa duración e os colectivos máis vulnerables melloren a súa empregabilidade e as
705 oportunidades de acceso ao mercado de traballo, incidindo especialmente nas
706 competencias dixitais.

707 — Os centros integrados de formación profesional de titularidade pública deben liderar o
708 novo modelo de formación profesional, converténdose nunha rede que canalice a
709 formación para o emprego financiada con fondos públicos. Cómpre adaptalos tanto ás
710 necesidades das empresas e do modelo produtivo que defendemos como á
711 cualificación da poboación activa para adaptarse aos cambios.

712 — Demandamos modificar e impulsar os consellos sociais dos centros integrados de
713 formación profesional como motores democráticos da actividade; potenciar e coordinar
714 o Consello Galego de Formación Profesional para desenvolver totalmente as súas
715 competencias; esixir a dotación económica suficiente para os centros e a formación
716 continuada do profesorado, que garantiría unha rede de centros pública, dinámica e
717 completa.

718 — Non compartimos o modelo de FP dual que está a implantar a Administración, xa que
719 non responde á nosa realidade económica: só desregula a formación profesional no
720 sistema educativo e precariza as relacións laborais das persoas en período de

721 aprendizaxe. É imprescindible controlar a formación profesional e darlle a importancia
722 que merece.

723 — Formar as delegadas e os delegados en materia de formación para o emprego e a súa
724 acción sindical na empresa para a defensa deste dereito.

725 — Reivindicamos a creación dun «distintivo de calidade da formación». Os plans de
726 formación que elaboran as empresas teñen que ser consensuados coa RLT e
727 presentados á Administración, que os pode distinguir baseándose no esforzo das
728 empresas co compromiso na formación dos seus traballadores e traballadoras. Este
729 distintivo debe ser un dos que se valoren á hora de optar ás subvencións de carácter
730 autonómico.

731 **CRECEMENTO SOSTIBLE E EQUILIBRADO**

732 Abordar o cambio climático implica transformar o noso modelo produtivo noutro con menos
733 dependencia dos combustibles fósiles e menos emisións, para contribuír a reducir o
734 quecemento global. A transición cara esoutro modelo de produción de bens e servizos con
735 outra enerxía require transformacións estruturais do modelo de desenvolvemento para facelo
736 máis sostible e afectará a todos os sectores produtivos. É necesario garantir unha transición
737 xusta que non deixe a ninguén atrás, para avanzar cara a un sistema económico máis
738 equitativo, que mellore as condicións de vida e evite desigualdades e fendas territoriais, de
739 clase e de xénero.

740 Neste camiño, Galicia parte con desvantaxe. A industria que debe ser motor deste cambio
741 pasou de representar o 16,3 % do PIB en 2008 ao 15,2 % hoxe, e de xerar o 18,5 % do
742 emprego ao 16,1 %, como consecuencia da aposta por un modelo produtivo desequilibrado
743 baseado nun forte consumo e en actividades de baixo valor engadido, pouca cualificación e
744 elevada precariedade.

745 A política industrial, que é o elemento estratéxico para acadar un cambio de modelo produtivo
746 que asente a economía no sector industrial, non foi unha aposta da Xunta de Galicia.

747 Por iso, CCOO quere converter a industria en punta de lanza do novo modelo de crecemento,
748 e isto depende de que se desenvolvan as enerxías renovables para reducir a *ratio* de
749 dependencia enerxética e dar seguridade na subministración, ao tempo que se produce un
750 efecto positivo no ambiente.

751 Galicia ten as condicións físicas e humanas necesarias para converterse nunha potencia en
752 xeración, construción e desenvolvemento de enerxías renovables e, máis concretamente, no
753 sector eólico. Situación parecida dáse coa xeración de hidróxeno verde.

754 O desenvolvemento industrial en Galicia e a demanda enerxética están indiscutiblemente
755 ligados, e para iso precísase:

756 — Soberanía enerxética, alixeirando a factura con autoabastecemento.

757 — Diversificación enerxética para evitar a dependencia dun único fornecedor.

- 758 — Custos competitivos, mediante unha combinación sustentable que axude a industria e
759 a economía a ser competitivas.
- 760 — Aforro e eficiencia, mediante a redución da intensidade enerxética da economía.
- 761 — Redución do impacto ambiental sen afectar os recursos.
- 762 — Unha empresa pública de enerxía.

763 Neste contexto deben promoverse iniciativas industriais que, respectando o medio ambiente,
764 a lexislación laboral e a explotación razoable dos recursos naturais, xeren emprego de
765 calidade. Sobre todo industrias do ámbito tecnolóxico, enerxético e de elaboración de materias
766 primas sostibles e de pouco impacto ecolóxico.

767 En paralelo co sector industrial, cómpre actuar no sector turístico para avanzar cara a un
768 sector especializado e de maior valor engadido, como fundamentos dun turismo de calidade.
769 Galicia precisa dun plan sectorial para o turismo que ordene e desestacionalice a actividade
770 nun sector que xera moito emprego e moi precario, en termos de temporalidade e
771 parcialidade, no que é necesaria a profesionalización dando pulo a unha formación de
772 calidade que procure o desenvolvemento profesional das persoas traballadoras en termos de
773 carreira laboral. A actividade turística, moi importante na economía galega neste momento,
774 vai verse afectada tanto por ese cambio a un modelo de crecemento sostible como pola nova
775 realidade dos pisos turísticos xa comentada.

776 É necesario prestar unha especial atención ao desenvolvemento do sector das TIC, que
777 emprega en 2024 máis de 23 000 persoas e que se verá reforzado coa sede da Axencia
778 Estatal de Supervisión da Intelixencia Artificial (AESIA) na Coruña. A Xunta de Galicia está a
779 elaborar un plan director para o sector sen contar coa participación dos axentes sociais, o que
780 pode abrir fendas de xénero dixitais ou xeográficas. Por iso reivindicamos a participación dos
781 axentes sociais nese plan director das TIC. A formación enfocada á adaptación aos cambios
782 funcionais, competencias dixitais e empregabilidade das persoas para responder á demanda
783 de persoal nos vindeiros anos neste proceso de transformación é clave e, na súa posta en
784 marcha, os traballadores e traballadoras do sector TIC deben desempeñar un papel
785 determinante.

786 O crecemento, ademais de sostible e favorecedor dun novo modelo produtivo no que a
787 industria actúe como motor acompañada de actividades de alto valor engadido, debe ser
788 equilibrado territorialmente. En Galicia coexisten dúas realidades económicas: a Galicia
789 costeira e de maior desenvolvemento e poboación e a Galicia interior de menor
790 desenvolvemento e poboación. As localidades costeiras concentran empresas e servizos,
791 mentres que as zonas do interior se enfrontan ao despoboamento e a falta de empresas e
792 infraestruturas.

793 Desde CCOO reivindicamos políticas integrais para o desenvolvemento equilibrado das zonas
794 rurais que incorporen investimentos en infraestruturas para mellorar as súas conexións cos
795 núcleos de poboación, apoio ao tecido produtivo e servizos que contribúan a fixar a poboación
796 na súa contorna e mitiguen o envellecemento do rural.

797 **INFRAESTRUTURAS E MOBILIDADE**

798 Nunha comunidade excéntrica como Galicia, que conta cun importante volume de entidades
799 de poboación dispersas polo territorio, as infraestruturas teñen un papel determinante no seu
800 desenvolvemento social e económico.

801 A aposta pola mobilidade sostible e a redución de gases de efecto invernadoiro esixe redefinir
802 o noso modelo de transporte —que asenta maioritariamente no transporte por estrada— con
803 outros modos como o ferrocarril ou o transporte marítimo (para o que temos unha situación
804 privilexiada) que son moito menos contaminantes.

805 Isto non impide que sigamos reivindicando o remate de certas infraestruturas viarias que
806 vertebran o noso territorio e que levan décadas inconclusas como, por exemplo, a autovía
807 Santiago-Lugo (A54) ou a autovía da Mariña (A74).

808 Aínda que a rede ferroviaria en Galicia experimentou unha importante modernización nas
809 últimas décadas coa renovación de vías, estacións e sistemas de sinalización, ademais da
810 chegada da alta velocidade, aínda existen retos pendentes que precisan investimentos para
811 mellorar tanto a rede interna como as conexións nacionais ou internacionais:

812 — Prover a Galicia de trens de proximidade que unan os núcleos urbanos coas zonas
813 rurais para frear o despoboamento e mellorar a mobilidade.

814 — Mellorar a infraestrutura das liñas A Coruña-Ferrol e A Coruña-Lugo, realizando a
815 derivación de Betanzos para acurtar tempos e aumentar a capacidade competitiva, tanto
816 para viaxeiros como para mercadorías.

817 — Concluir o corredor atlántico de mercadorías, fundamental para o desenvolvemento
818 económico de Galicia.

819 — Executar a conexión ferroviaria de Galicia con Portugal a través do eixe atlántico dende
820 Ferrol ata Lisboa, que permita a mobilidade en todo o eixe atlántico.

821 — Dotar os portos galegos de máis capacidade e competitividade no transporte de
822 mercadorías por ferrocarril.

823 — Axilizar as obras das estacións multimodais pendentes de rematar, como A Coruña,
824 Santiago, Ferrol e Ourense.

825 — Manter e modernizar a rede de FEVE, moi importante na conexión das comarcas de
826 Ferrol e A Mariña.

827 En relación coas infraestruturas portuarias, reivindicamos a colaboración das diferentes
828 Administracións para que favorezan a creación de zonas loxísticas anexas e externas aos
829 portos de interese xeral, zonas francas, portos secos que axuden a desconxestionar os
830 peiraos. É necesario aumentar a superficie dos portos para seguir medrando en tráfico e na
831 súa diversificación, sen esquecer os investimentos en tecnoloxía para mellorar a operatividade
832 e seguridade.

833 A rede de portos autonómicos debería estar enlazada cos outros medios de transporte e
834 tamén cos portos de interese xeral para facer de Galicia un «porto único» ou nodo estratéxico

835 do noroeste español. Na pesca, debemos entender que se han producir cambios nos modos
836 de produción: non só a modalidade extractiva terá esa ocupación das instalacións portuarias
837 galegas, senón que a acuicultura irá gañando terreo e espazo nos peiraos e sobre todo en
838 zonas lindeiras.

839 **RESOLUCIÓN 3: «A INTERVENCIÓN NA EMPRESA E NA SOCIEDADE»**

840 Entendemos o **diálogo social** e a **negociación colectiva** como fíos condutores da nosa
841 acción sindical.

842 O mundo do traballo vén afrontando importantes retos nos últimos anos en todas as esferas
843 da vida económica, laboral e social. O fortalecemento da negociación colectiva constitúe unha
844 peza clave para o desenvolvemento dunha transición xusta a un modelo económico máis
845 sostible no noso país, así como para dinamizar as relacións laborais nun sentido máis
846 proactivo, de anticipación aos cambios e os seus efectos.

847 Xunto coa necesaria suba salarial, debemos enriquecer os contidos dos convenios colectivos;
848 a dixitalización, a robotización, a intelixencia artificial, a internet das cousas, os datos masivos,
849 etc., están a transformar as empresas e as ocupacións en todas as áreas de actividade.

850 Vivimos uns anos en que se chega a cuestionar o papel protagonista que a negociación
851 colectiva ten reservada na Constitución; téntanse dinamitar os organismos de solución
852 autónoma de conflitos, ou mesmo se discute o papel central dos interlocutores sociais nun
853 Estado social e democrático de dereito para mellorar a economía nacional.

854 Diálogo e concertación son dous planos ou secuencias sucesivas dunha mesma realidade
855 institucional, segundo se poña a atención no encontro e negociación levado a cabo polos
856 interlocutores co propósito de alcanzar un acordo político —diálogo social— ou no propio
857 resultado acordado daquel —concertación social—.

858 O diálogo e a concertación social son categorías distintas da «negociación colectiva», da
859 determinación negociada bilateral de condicións de traballo por sectores da produción entre
860 representacións de traballadores e empresarios.

861 As leis da Xunta de Galicia distinguen perfectamente entre o «diálogo social» e a
862 «participación institucional», entendendo por diálogo social a negociación e concertación en
863 materias económicas e sociais de interese xeral entre o Goberno de Galicia e as
864 organizacións sindicais e empresariais representativas na comunidade; mentres que a
865 participación institucional sería a defensa dos intereses que nos son propios como
866 organización sindical mediante a presenza dos nosos representantes no seo da
867 Administración da Xunta naqueles organismos públicos que a teñan prevista.

868 **A NEGOCIACIÓN COLECTIVA E A ACCIÓN SINDICAL**

869 En momentos coma este de constantes cambios no mundo do traballo, é no ámbito da
870 negociación colectiva e a acción sindical onde temos a nosa máis potente ferramenta para

871 combater a incesante intención da patronal de recortar dereitos, amparados nunha
872 encarnizada competitividade que lle serve de argumento para case todo.

873 Os actuais fluxos loxísticos, cada vez máis optimizados, sitúannos tamén nun escenario no
874 que a industria amosa total infidelidade aos territorios onde se sitúan actualmente os seus
875 centros de traballo. A deslocalización, presente no día a día da nosa loita sindical, estana
876 utilizando as patronais para coartar e condicionar nas mesas de negociación.

877 As persoas traballadoras necesitamos estar ben organizadas por e para a defensa do
878 emprego de calidade, que chegue a todos os sectores e que non se sosteña unicamente no
879 sector dos servizos e turismo, dependentes de moitas variables que provocarían unha grande
880 estacionalidade e inestabilidade laboral.

881 A través da negociación colectiva e a acción sindical, temos a obriga de buscar o equilibrio e
882 a xustiza social, proponendo medidas que favorezan o impulso daqueles sectores máis
883 precarios, con cadros de persoal compostos de persoas mozas e mulleres.

884 A nosa organización ten o coñecemento, a experiencia e a capacidade necesarias para liderar
885 as mesas de negociación das que formamos parte, con medidas concretas que defendan o
886 mantemento do emprego e condicións de traballo dignas. Debemos debater e disputar unha
887 repartición da riqueza xusta e equilibrada.

888 Liñas de acción:

889 — Reconducir a baixa porcentaxe (26 %) de convenios colectivos que contan con vixencia
890 expresa para garantir as condicións de traballo das persoas traballadoras afectadas.

891 — Corrixir con acordos específicos o desequilibrio de xénero na representatividade sindical
892 nas mesas de negociación. Actualmente, as porcentaxes de representación son dun
893 23 % de mulleres e un 77 % de homes.

894 — Construír as nosas plataformas tendo en conta as propostas e preocupacións da
895 afiliación, a través de asembleas.

896 — Reducir o número de unidades de negociación, evitando a apertura doutras novas e
897 intentando reagrupar sectores de similares características. Deste xeito teremos máis
898 forza na negociación, o que será de especial interese nos sectores máis pequenos.

899 — Adaptarnos aos cambios normativos que dan prevalencia de aplicación en certas
900 materias a convenios autonómicos e/ou provinciais, mantendo sempre como referencia
901 os convenios de ámbito estatal, que garanten a cobertura e o equilibrio no conxunto do
902 Estado.

903 — Non asinaremos convenios que non alcancen o salario mínimo interprofesional, en
904 coherencia coa nosa política sindical.

905 — Acordaremos criterios de contratación para evitar fraudes e abusos, para converter as
906 horas complementarias en contratos a tempo completo, tendo en conta sobre todo os
907 colectivos feminizados e con contratos a tempo parcial.

908 — Interviremos no desenvolvemento das novas tecnoloxías e formas de traballo:
909 condicionaremos mediante a negociación colectiva o contido dos algoritmos, a

- 910 intelixencia artificial, as plataformas de traballo, o teletraballo, etc., que supoñen unha
911 ameaza para as condicións laborais, a saúde laboral e o dereito á desconexión dixital.
- 912 — Introduciremos nos convenios colectivos a regulación do dereito de comunicación por
913 vías telemáticas cos cadros de persoal, tendo en conta a nova regulamentación dos
914 procesos de eleccións sindicais.
- 915 — Participar na elaboración e negociación dos plans de formación das empresas para
916 evitar unha posible discriminación dalgúns colectivos.
- 917 — Os plans de igualdade deben formar parte da nosa actividade diaria nas empresas.
918 Debemos establecer como prioridade participar de maneira activa tanto na negociación
919 dos plans de igualdade como na esixencia do seu cumprimento.
- 920 — A saúde laboral debe estar presente nas mesas de negociación. Os altos ritmos e
921 cargas excesivas de traballo representan riscos para a saúde física e mental. Debemos
922 negociar medidas de control sobre os métodos e tempos de traballo, os riscos de
923 enfermidades musculoesqueléticas e os riscos psicosociais que emanan do traballo.
- 924 — Coñecer a situación económica das empresas para negociar a repartición da riqueza
925 xerada.
- 926 — Negociaremos medidas que garantan que ningunha persoa sexa prexudicada pola súa
927 orientación sexual ou identidade de xénero.
- 928 — Promoveremos a redución da xornada anual de traballo para mellorar as condicións de
929 vida e traballo das persoas.
- 930 — Negociaremos acordos específicos para garantir a protección ambiental nas empresas,
931 así como unha transición enerxética socialmente xusta, potenciando o papel de
932 delegados e delegadas medioambientais nas empresas.
- 933 — Reforzaremos o papel do AGA nos conflitos derivados da negociación colectiva e
934 impulsaremos a recuperación do desenvolvemento do AGA individual.
- 935 — Todas as negociacións que desenvolvamos deben incorporar perspectiva de xénero.
- 936 — Abandeiraremos e impulsaremos as mobilizacións, eixe fundamental da nosa acción
937 sindical, nas situacións de parálise de negociacións e para recuperar e gañar dereitos.

938 **O DIÁLOGO SOCIAL E A PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL SON NECESARIOS**

939 Nun momento en que se suscitan dúbidas sobre a importancia da representatividade e o
940 recoñecemento efectivo do papel dos sindicatos máis representativos nas diferentes
941 manifestacións da participación institucional, queremos lembrar os dous grandes instrumentos
942 do modelo de CCOO: a negociación colectiva e o diálogo social, que son complementarios e
943 esenciais. Moitos dereitos alcanzados institucionalmente arrouparon a acción sindical, e a
944 participación institucional dálle forma ao carácter sociopolítico do sindicato. Polo tanto, o
945 institucional non é un fin en si mesmo, senón un instrumento.

946 O diálogo social é a forma de influír nas políticas dos gobernos a favor dos nosos intereses
947 de clase; por iso, para CCOO é un instrumento estratéxico para mellorar as condicións de

948 vida e traballo da cidadanía. Pola súa banda, a participación institucional é clave na
949 transmisión das nosas reivindicacións aos diferentes ámbitos da Administración.

950 Liñas de acción:

951 — Traballaremos para manter espazos de diálogo social e político dos axentes sociais coa
952 Xunta de Galicia, con capacidade para negociar sobre as diferentes políticas públicas.

953 — Impulsaremos e fortaleceremos as relacións institucionais coas forzas políticas
954 presentes no Parlamento galego para mellorar a capacidade de influencia e intervención
955 do sindicato na actividade lexislativa que aquí se desenvolve.

956 — Impulsaremos a elaboración dunha nova lei de participación institucional en Galicia que
957 permita canalizar e ancorar o diálogo social.

958 — Continuaremos coa elaboración do mapa institucional que mostre a participación do
959 sindicato nos diferentes órganos en que ten representación e quen son os seus
960 representantes.

961 — Demandaremos a convocatoria dos organismos de participación institucional existentes,
962 que levan máis dunha ducia de anos sen ser convocados, especialmente os referidos á
963 área de emprego como, por exemplo, o Consello Autonómico de Emprego, os consellos
964 provinciais de emprego e os comités territoriais de emprego.

965 — Estableceremos protocolos para mellorar a coordinación interna entre as persoas que
966 representan o Sindicato nos órganos de participación institucional. Elaboraremos de
967 xeito colectivo as propostas e estableceremos criterios comúns.

968 — Promoveremos a cooperación arredor da participación institucional no CES (Consello
969 Económico e Social) de Galicia e no CGRL (Consello Galego de Relacións Laborais).

970 — Garantiremos o cumprimento das esixencias recollidas no Código de Conduta de CCOO
971 para actuacións institucionais e representativas.

972 — Manteremos unha relación fluída coas principais organizacións do país para estreitar a
973 colaboración e consecución dos obxectivos de CCOO no plano social, mediante a
974 participación en plataformas e alianzas que faciliten este traballo.

975 — Melloraremos as canles informativas internas para optimizar a comunicación tanto
976 interna como externa. É imprescindible que a comunicación interna sexa bidireccional
977 e accesible en toda a estrutura, así como fluída e transparente, coa finalidade de evitar
978 conflitos e malos entendidos por falta de información. As organizacións
979 comprometeranse a crear un directorio de redes sociais en uso para o común
980 coñecemento.

981

982 **RESOLUCIÓN 4: «FORTALECER O SINDICATO»**

983 Levamos tempo dicindo que temos que adoptar fórmulas organizativas integradoras e
984 consensuadas, respectando a autonomía do conxunto e entre as organizacións e estruturas
985 conformadas, para adaptarnos aos cambios que experimenta o mercado de traballo actual.

986 Enfrontámonos á descentralización produtiva e a dispersión da forza do traballo, que provocan
987 perdas de dereitos laborais malia os acordos da reforma laboral e cambios legislativos dos
988 últimos anos, que recoñecen e consolidan dereitos.

989 Asistimos a unha mercantilización das relacións laborais con continuas chantaxes á clase
990 traballadora. As necesidades actuais non coinciden cos nosos esquemas organizativos
991 clásicos, tendo en conta a realidade das nosas múltiples especificidades. Necesitamos unha
992 organización moito máis permeable nas nosas estruturas para ofrecer unha mellor e máis
993 rápida resposta ás necesidades dos traballadores e traballadoras, en especial a aquelas
994 persoas e territorios máis deprimidos e desprotexidos.

995 No mandato anterior traballamos sobre a base do desenvolvemento organizativo, se ben
996 compartindo todas as estruturas a filosofía, máis ben de maneira voluntarista que organizada
997 á hora de crear estratexias comúns en materia de extensión afiliativa e electoral, de tentar
998 organizar recursos de forma conxunta entre unións e federacións, máxime nun territorio
999 extenso e en moitos lugares despoboados e con difícil acceso.

1000 Percibimos fortes tendencias á endogamia e receos organizativos á hora de establecer un
1001 modelo organizativo común que acade a tan necesaria complementariedade entre estruturas.

1002 **A AFILIACIÓN**

1003 Rematamos o ano 2021 con 46 702 afiliados e afiliadas, o 2022 con 47 199 e o 2023 con
1004 47 161. Obsérvase un lixeiro descenso entre o ano 2022 e 2023 que se incrementa ata xullo
1005 de 2024 cun resultado de 46 527 persoas afiliadas. Seguimos tendo un problema coa rotación
1006 na afiliación, xa que as baixas superan as altas. Partindo de que afiliar é unha prioridade, este
1007 obxectivo concrétase en chegar a máis traballadores e traballadoras. Para iso debemos
1008 adecuar as nosas formas de traballo aos cambios que se veñen sucedendo no sistema
1009 produtivo e no mercado laboral.

1010 A nosa taxa de afiliación segue sendo baixa e a nosa presenza nalgúns colectivos como o
1011 das persoas autónomas, desempregadas e migrantes, practicamente nula.

1012 Liñas de actuación:

- 1013 — Cómpre un salto cuantitativo e cualitativo na incorporación das novas tecnoloxías, tanto
1014 para mellorar os procesos internos como para impulsar modos de comunicación e de
1015 relación máis acordes coa realidade actual da afiliación e dos traballadores e
1016 traballadoras, que complementen as formas tradicionais de atención. Se non é posible
1017 o contacto persoal e directo cos traballadores e traballadoras nos seus centros de
1018 traballo, non significa que non teña que seguir sendo intenso e acertado para o que se
1019 espera de nós.
- 1020 — Debemos prestar atención sindical e garantir servizos solventes, que é o mellor xeito de
1021 fidelizar a afiliación e evitar a excesiva rotación que existe actualmente.
- 1022 — Promoveremos fórmulas flexibles de intervención sindical e de participación e
1023 organización da afiliación.

- 1024 — Manter e incrementar a afiliación debe ser un obxectivo básico para que o financiamento
1025 da nosa actividade se realice con recursos propios e non dependa de decisións
1026 discrecionais e dos vaivéns do financiamento mediante subvencións e programas.
- 1027 — Estratexias concretas para colectivos especiais, tratando de incentivar que a afiliación
1028 que está preto da xubilación manteña a súa vinculación co sindicato integrándose na
1029 Federación de Pensionistas. Para isto é necesario a colaboración e información das
1030 distintas federacións de rama coa Federación de Pensionistas.
- 1031 — Control das baixas con estratexias centralizadas dende as UC en coordinación cos SC.
- 1032 — Estratexias centralizadas dende as UC en coordinación cos SC, coa finalidade de ter as
1033 persoas afiliadas ben encadradas en cada unha das federacións, intentando ter os datos
1034 o máis actualizados posible.
- 1035 — É necesario recuperar o contacto persoal e directo cos traballadores e traballadoras nos
1036 seus centros de traballo ou alí onde se atopen, con visitas periódicas e asembleas.
- 1037 — Revisar o tramo de cota entre 16 001 e 24 000 euros, xa que existe un desaxuste
1038 importante entre cobrar o SMI e cobrar 24 000 euros.
- 1039 — Potenciar a atención de proximidade coa afiliación. Temos que facer un esforzo para
1040 que a nosa afiliación se sinta arroupada polo seu sindicato en todo momento. O principio
1041 básico de proximidade é a asistencia, sexa sindical ou xurídica, para o que está claro
1042 que a solidariedade entre territorios e a boa formación de delegados e delegadas son
1043 máis relevantes ca calquera outro factor.
- 1044 — Revisar a impulsar mecanismos de actualización permanente do funcionamento da
1045 UAR.

1046 **AS ELECCIÓNS SINDICAIS**

1047 A nosa presenza e intervención directa no mundo do traballo mídese polo número de
1048 delegados e delegadas elixidos baixo as siglas de CCOO. Son o sindicalismo que
1049 representamos. O noso obxectivo prioritario é sermos o primeiro sindicato en Galicia,
1050 sumando o compromiso de máis homes e mulleres á nosa organización.

1051 A avaliación dos resultados electorais do último proceso non é a esperada e sitúanos por
1052 debaixo dos obxectivos que se pretendían, pois pasamos a ser a terceira forza sindical en
1053 Galicia.

1054 No momento de elaborarmos estes relatorios, e na data do 30 de xuño de 2024, hai un total
1055 de 17 262 delegados e delegadas elixidos en Galicia, dos cales 4345 son de CCOO, 4413 de
1056 UGT, 5330 da CIG e 3174 doutros. Somos a terceira forza sindical cunha diferenza coa CIG
1057 de 985 delegados e delegadas e de 68 coa UGT.

1058 A colaboración organizada a través dos Comités de Extensión Electoral nas comarcas e no
1059 Sindicato Nacional, o traballo de planificación, coordinación e seguimento, non abondaron
1060 para situar a nosa organización no lugar que lle corresponde, tendo en conta os recursos
1061 dispoñibles.

- 1062 O comité de extensión sindical debe desempeñar un papel clave nos vindeiro anos.
- 1063 Liñas de acción:
- 1064 — Implantación definitiva en todas as organizacións da ferramenta de planificación
1065 electoral.
- 1066 — Adopción de estratexias concretas máis alá do desenvolvemento electoral federal, como
1067 está acordado no regulamento do comité de extensión sindical territorial de Galicia:
1068 «Espazos de especial atención: sectores/comarcas/poboacións/empresas estratéxicas».
- 1069 — Adopción de estratexias concretas en función do número de representantes para elixir,
1070 como está acordado no regulamento do Comité de Extensión Sindical.
- 1071 — Ampliar as tarefas do Comité de Extensión Electoral, que establecerá, xunto coa
1072 Secretaría de Formación Sindical, as necesidades de cursos, xornadas, manuais, etc.,
1073 para ampliar a formación dos e das sindicalistas de referencia en relación cos procesos
1074 de eleccións sindicais.
- 1075 — Elaborar e aprobar o plan de traballo do Sindicato Nacional, no que se establecerán os
1076 obxectivos anuais e estratéxicos que nos permitan situarnos como primeira forza
1077 sindical en Galicia, consensuando as prioridades territoriais e federais e establecendo
1078 os compromisos de cooperación entre as distintas organizacións.
- 1079 — Asentar e continuar co traballo de cooperación entre as unións e federacións (con
1080 acordos e protocolos específicos) iniciado nos anos 2018, 2019 e 2020. Deberá ser
1081 analizado no seo do Comité de Extensión Electoral, que ha buscar a fórmula para
1082 optimizar o seu funcionamento e o dos recursos que lle son propios para consolidarnos
1083 como un sindicato máis eficaz e acadar unha maior e mellor extensión electoral.

1084 **A ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

1085 Garantir a presenza estable e permanente do sindicato no centro de traballo ou empresa
1086 constitúe o elemento central sobre o que temos que construír a nosa acción sindical e tamén
1087 o noso desenvolvemento organizativo.

1088 O Sindicato Nacional impulsará decididamente, coas respectivas federacións nacionais, a
1089 consolidación e operatividade de sindicatos comarcais ou intercomarcais, polo que, partindo
1090 dunha radiografía pormenorizada da implantación do sindicato en cada zona (número de
1091 delegados e delegadas, volume afiliativo, seccións sindicais constituídas, mapa
1092 empresarial...), se determinará de maneira conxunta que necesidades temos para chegar aos
1093 traballadores e traballadoras.

1094 As políticas sindicais de desenvolvemento territorial deben orientarse á corrección dos
1095 importantes desequilibrios territoriais e federativos dentro das comarcas, favorecendo a
1096 elaboración dun Mapa de Recursos que permita identificar responsables concretos máis ala
1097 de estruturas rixidas que non desenvolven actividade por si mesmas, senón que son
1098 dependentes ata nas máis básicas tarefas sindicais.

1099 Liñas de acción:

- 1100 — Elaborar un mapa de responsabilidades que reflicta, con toda nitidez e en todos os
1101 niveis, as responsabilidades de dirección que se asumen para abordar as eleccións
1102 sindicais como unha tarefa permanente e a atención dos locais e a afiliación. Nese mapa
1103 plasmarase como queda articulada a dirección daqueles baleiros que non poidan asumir
1104 as respectivas ramas de acordo coas súas competencias.
- 1105 — Avanzar no fortalecemento do sindicato nas grandes e medianas empresas,
1106 potenciando a creación e constitución das seccións sindicais, asegurando o seu
1107 funcionamento regular e a súa relación co seu sindicato comarcal ou federación.
- 1108 — Reforzar os sindicatos comarcais ou intercomarcais, permitindo establecer unha maior
1109 relación do sindicato coas pemes e xerar mecanismos que garantan un traballo
1110 permanente e estable de atención sindical en colaboración coas federacións.
- 1111 — Establecer a figura do coordinador, elixido en asemblea congresual, onde non sexa
1112 posible constituír o sindicato comarcal ou intercomarcal.
- 1113 — Tendo en conta que o desenvolvemento territorial ten unha base comarcal, establécese
1114 a creación da figura da Delegación Comarcal, así como a do cargo de coordinación
1115 comarcal.
- 1116 — A unión comarcal ou intercomarcal poderá designar responsables locais nas zonas onde
1117 a afiliación, número de delegados e delegadas, poboación laboral, dispoñibilidade de
1118 local, etc., así o aconsellen. Todo isto despois de que a executiva da unión elabore unha
1119 proposta razoada onde figuren con claridade os obxectivos que se pretenden acadar,
1120 os medios de que dispoñen e o plan de traballo que se desenvolverá.
- 1121 — As unións comarcais e intercomarcais son o primeiro contacto das persoas que acoden
1122 a CCOO. É necesario que, de acordo cos sindicatos comarcais, se articulen
1123 mecanismos que garantan sempre a atención ás persoas que se achegan aos locais.
1124 As unións comarcais deben ser as que coordinen e garantan a cooperación entre
1125 federacións e as propias unións para poñer en marcha este servizo. Para reforzar as
1126 estruturas do sindicato, é fundamental seguir avanzando na promoción de pactos de
1127 acumulación de horas nas empresas e centros de traballo, para garantir a dedicación
1128 dos e das sindicalistas de referencia con crédito horario suficiente para atención nos
1129 centros de traballo e nas propias unións comarcais.
- 1130 — Mellorar a nosa organización require racionalizar e optimizar os recursos de que
1131 dispoñemos, de acordo coas nosas posibilidades reais, tanto en medios humanos como
1132 materiais.
- 1133 — Debemos ter como obxectivo acadar estruturas organizativas territoriais máis fortes e
1134 eficaces, que manteñan un alto grao de funcionalidade na súa composición.
- 1135 — Temos comarcas con serias dificultades para contar cunha mínima estrutura de
1136 dirección, polo que, dadas as características singulares dalgunhas zonas (afiliación,
1137 volume de empresas, número de traballadores e traballadoras...) é máis eficaz
1138 sindicalmente converter algunhas unións comarcais en delegacións doutras unións
1139 intercomarcais, sen que isto supoña o peche de ningún local, como acontece en
1140 Santiago-Barbanza e Ourense-O Barco. En función do anterior, propoñemos a fusión
1141 das unións comarcais de Pontevedra e Arousa e de Lugo e A Mariña.

- 1142 — A transformación dixital esixe a superación previa da fenda dixital que existe entre
1143 territorios, especialmente nos medios menos urbanos. Incorporar de maneira intelixente
1144 as tecnoloxías nos produtos, servizos e procesos. Neste cambio, deben implicarse as
1145 políticas públicas, investindo ademais en capital humano e na súa formación, así como
1146 na innovación organizativa nos sectores e empresas baixo o recoñecemento do dereito
1147 de relacionarse coa Administración e, colateralmente, co Sindicato e empresas, polos
1148 medios que se consideren: dixitais, presenciais ou ambos.
- 1149 — Adaptar o tamaño das comisións executivas en función da afiliación de cada
1150 organización e a planificación específica, co fin de non replicar secretarías con escaso
1151 contido e dedicar os recursos humanos e sindicalistas a atender as necesidades das
1152 persoas afiliadas e dos delegados e delegadas como tarefa prioritaria.
- 1153 — Apertura de novos locais en función das necesidades das persoas afiliadas e delegados
1154 e delegadas, tendo en conta os recursos con que contamos para a súa atención,
1155 reforzando os actuais con recursos suficientes para garantir a atención sindical.
- 1156 — É necesaria a profesionalización da xestión interna como garantía de eficacia e
1157 transparencia, sempre baixo a dirección dos órganos de dirección e con recursos
1158 propios. Elaborarase un plan de formación do persoal laboral, xunto coa RLT, para a
1159 promoción interna.
- 1160 — Incorporar as persoas máis novas da nosa organización en todos os procesos do 13.º
1161 Congreso e nas candidaturas para as comisións executivas dos diferentes niveis, co fin
1162 de transmitir á mocidade que as CCOO son o seu espazo de participación, mobilización
1163 e de cambio.
- 1164 — O regulamento de cada un dos órganos de dirección do Sindicato Nacional, que se
1165 aprobará na súa reunión de constitución, regulará, como mínimo, o número de
1166 xuntanzas e o envío de documentación. Todas as organizacións de nivel III remitirán ao
1167 Sindicato Nacional os acordos dos seus órganos de dirección nas cuestións de
1168 relevancia, mobilizacións, negociación colectiva, etc., que melloren a coordinación e
1169 participación do conxunto; o Sindicato Nacional remitirá as actas aprobadas da
1170 Comisión Executiva Nacional e do Comité de Dirección Nacional ao Consello Nacional.
- 1171 — Seguiremos traballando no Acordo de Sindicalistas que temos aprobado.
- 1172 — Estudaremos fórmulas de atención aos colectivos nos que temos menos presenza,
1173 como as persoas desempregadas, autónomas ou migrantes, promovendo convenios de
1174 colaboración con entidades especializadas, dada a dificultade de facelo con medios
1175 propios. Comezaremos habilitando na web un espazo con información sobre emprego
1176 e formación (prestacións, contratos, ferramenta e formación) para facilitar un
1177 asesoramento inicial ás persoas desempregadas que se achegan ao sindicato.

1178 **A FORMACIÓN SINDICAL: MÁIS CA UN DEREITO**

1179 A formación sindical en CCOO é unha ferramenta ao servizo da organización e a acción
1180 sindical, en sentido amplo, que permite compartir a reflexión do sindicato sobre os cambios
1181 sociais e laborais.

1182 É o espazo idóneo para achegarnos ao centro de traballo e á sociedade e pór en marcha
1183 políticas de afiliación que axuden a incrementar a organización no sindicato, corrixindo o
1184 tradicional déficit de afiliación de moitos dos nosos delegados e delegadas sindicais e tratando
1185 de recuperar a afiliación perdida nos últimos anos.

1186 Por outra banda, a formación sindical é, en especial, un dereito para a nosa afiliación e para
1187 os nosos representantes sindicais. Facer realidade este dereito require que converxan, polo
1188 menos, tres elementos: vontade política, claridade nos obxectivos e dispoñibilidade de
1189 recursos.

1190 Esta formación concíbese como unha acción transversal e fundamental de apoio á estratexia
1191 sindical. Polo tanto, é un instrumento ao servizo da organización e esixe compromiso en todos
1192 os niveis e de todas as áreas de traballo do sindicato, programando as necesidades formativas
1193 co obxectivo de que a organización traballe de xeito eficaz e de forma planificada, que anticipe
1194 a novación e a mobilidade das persoas con responsabilidades sindicais e que posibilite a
1195 maior cualificación no seu desempeño.

1196 Liñas de acción:

1197 — Pór en marcha políticas formativas que permitan aumentar a afiliación e, especialmente,
1198 facer o propio cos delegados e delegadas non afiliadas.

1199 — Consolidar a formación como un dereito da nosa afiliación e representación sindical e
1200 como unha obriga inescusable para o conxunto da dirección do sindicato.

1201 — Formación dos novos delegados, delegadas e cadros sindicais, para que saiban
1202 defender os intereses da clase obreira e poidan afrontar co coñecemento suficiente os
1203 diferentes conflitos que poidan xurdir nas relacións laborais e, simultaneamente,
1204 coñezan as CCOO, a súa estrutura, obxectivos, política sindical, historia, etc.

1205 — A formación sindical debe ter un carácter troncal polo seu carácter estratéxico. O
1206 obxectivo de consolidar a formación sindical como un activo esencial da organización
1207 esixe reforzar a substantividade propia como tal secretaría e evitar que se dilúa como
1208 compartimento doutras grandes áreas de traballo.

1209 — Dotar o actual modelo de estabilidade sustentada na cooperación das diversas
1210 estruturas de formación sindical e a socialización do coñecemento, garantindo a
1211 igualdade de oportunidades e trato do conxunto da afiliación (á marxe da organización
1212 en que a persoa afiliada estea encadrada).

1213 — Impregnar todas as actividades da nosa ideoloxía. Formar en habilidades é necesario,
1214 facelo en valores é imprescindible. Os valores que conteñen a esencia do que somos e
1215 queremos seguir sendo como sindicato de clase.

1216 — Nos niveis básicos, a formación sindical deben impartila persoas sindicalistas formadas
1217 na metodoloxía de CCOO; debemos aproveitar os recursos persoais de noso, a
1218 capacidade das persoas da organización que poidan cooperar na formación en materias
1219 como negociación colectiva, políticas de comunicación, nóminas, contratación,
1220 seguridade social..., combinando a formación en estratexias de acción sindical cotiá
1221 coa formación nos principios do Sindicato.

1222 — A nosa formación sindical non pode ser dependente de recursos financeiros externos
1223 aos do propio sindicato. En todo caso, estes —de existiren— deben servir para ampliar
1224 a oferta formativa pero non para ser a súa base.

1225 — Para desenvolver a formación sindical é imprescindible contar cun sistema informático,
1226 o FORSIN, que permita a xestión, o acceso a materiais e o seguimento desde as
1227 organizacións para mellorar e cumprir o obxectivo formativo confederal. É a única
1228 ferramenta que pode garantir a homoxeneidade e actualización constante dos materiais
1229 elaborados.

1230 **A COMUNICACIÓN DO FUTURO TERÁ QUE SER MÁIS VALIOSA, IMMERSIVA,** 1231 **PERSONALIZADA E EFECTIVA**

1232 A comunicación do futuro esta obrigando a organización a transformar a forma en que nos
1233 conectamos e interactuamos: intelixencia artificial (IA), hiperpersonalización, descentralización
1234 e privacidade, comunicación automatizada e robotizada, conexión permanente, software de
1235 tradución universal, bilingüe e simultánea... Estas son só algunhas das tendencias que
1236 probablemente darán forma ao futuro da comunicación que, sen dúbida, será máis rica,
1237 inmersiva, personalizada e efectiva. Isto transformará a forma en que vivimos, traballamos e
1238 nos relacionamos co mundo que nos rodea.

1239 O 13.º Congreso do Sindicato Nacional deberá marcar o comezo dunha nova etapa na
1240 comunicación futura das Comisións Obreiras de Galicia, baseada na transformación dixital
1241 (TD) e nas tecnoloxías da información e da comunicación (TIC). Toca sensibilizar a
1242 organización sobre este futuro que todo o mundo prognostica, pero ao que lle destinamos
1243 pouco orzamento e espazo na planificación e estratexia do traballo que imos desenvolver.

1244 A dixitalización introduciuse en todos os aspectos da vida, incluíndo o mundo do traballo e as
1245 relacións laborais. O futuro da comunicación sindical atópase nun punto de inflexión. As
1246 traballadoras e traballadores de hoxe en día están altamente conectados e utilizan diversas
1247 plataformas dixitais para informarse, comunicarse e organizarse. Plataformas e vías de
1248 comunicación que seguirán evolucionando e mudando co tempo. Os sindicatos deben
1249 adaptarse a este novo contexto social para seguir sendo relevantes, efectivos e útiles.

1250 A dixitalización, para as CCOO de Galicia, non debe ser só unha transformación tecnolóxica
1251 sen máis. En realidade é un reto e unha oportunidade para acometer os grandes cambios
1252 laborais, sociopolíticos e económicos, presentes e futuros. A nosa responsabilidade ante a
1253 afiliación e a sociedade é realizar un diagnóstico da situación real da organización e preparala
1254 para aproveitar todas as oportunidades que ofrece a TD, sendo conscientes dos efectos da
1255 fenda dixital nos colectivos máis desfavorecidos.

1256 Aínda que afecte nun principio de forma máis directa a unhas estruturas ca a outras, a longo
1257 prazo a TD terá incidencia en toda a organización.

1258 Liñas de acción:

1259 — Recoñecer que a TD e como nos comunicamos é un pilar básico na nosa organización.
1260 Sen esa visión fundamental no nivel organizativo e coa máxima implicación de todas as

- 1261 estruturas, non poderá producirse unha transformación con garantías. As CCOO de
1262 Galicia atópanse nun momento moi diverso no ámbito dixital; é dicir, os distintos
1263 territorios e federacións encóntranse en diferentes fases da TD. Con todo, estas
1264 diferenzas non só debemos atribuílas á falta de recursos ou ao descoñecemento
1265 tecnolóxico, senón á propia planificación estratéxica que teña en conta o contexto
1266 organizativo e territorial do sindicato en Galicia.
- 1267 — As distintas estruturas de CCOO de Galicia debemos poñer os recursos e as habilidades
1268 para transformarnos. Depende de nós acordar unha posición e levala a cabo. A
1269 importancia da TD e, por tanto, da comunicación debe ser unha prioridade desta
1270 organización, que deberá transmitir de xeito concreto un plan de acción e de traballo
1271 que detalle as prioridades e os recursos que se lles van asignar. Todas as organizacións
1272 deben contar cunha metodoloxía de implementación e designar as persoas
1273 responsables de cada acción.
- 1274 — Temos que prever que nos atoparemos con diversos atrancos para comunicar a nosa
1275 mensaxe de maneira efectiva a unha audiencia que ten acceso a todo tipo de
1276 «desinformación», cunha polarización política sen fin, coa crecente apatía cara á
1277 participación sindical e tendente ao individualismo fronte ás solucións colectivas.
- 1278 — As redes sociais e as plataformas dixitais ofrecen á organización unha oportunidade
1279 para chegarmos directamente á cidadanía, sen a intervención de axentes externos.
1280 Agora dispoñemos de ferramentas dixitais, máis efectivas, para recompilar datos que
1281 nos permiten desenvolver estratexias de comunicación personalizadas e segmentadas.
1282 A nosa historia, as experiencias persoais e o coñecemento de proximidade dos
1283 problemas da sociedade deben aproveitarse para, desde as emocións e motivacións,
1284 facer chegar a nosa mensaxe de maneira máis efectiva.
- 1285 CCOO de Galicia debe utilizar as tecnoloxías da información e da comunicación para ser máis
1286 transparente e accesible. A rendición de contas é esencial para construír a confianza na
1287 sociedade; comunicar o que facemos é imprescindible para reforzar a nosa lexitimidade social.
1288 A participación e colaboración dixital con outras organizacións ou entidades, para liderar as
1289 iniciativas de interese social e laboral, obrigará a traballar e comunicar doutro xeito.
- 1290 O futuro da comunicación sindical esixe un enfoque innovador, estratéxico e adaptado ás
1291 realidades do mundo laboral e social. Os sindicatos que apliquen unha transformación dixital
1292 máis eficaz e eficiente na defensa dos dereitos das persoas traballadoras estarán en posición
1293 de construír un futuro laboral e social máis xusto e igualitario.
- 1294 A comunicación é un elemento fundamental no éxito das organizacións. Os recursos que
1295 destinamos a comunicación deben ser vistos como un investimento e non como un gasto. As
1296 estratexias en comunicación deben ir acompañadas de financiamento, coordinación de
1297 iniciativas dixitais e axustes precisos para alcanzar os obxectivos planificados.
- 1298 É importante dispoñer de medios para mellorar a comunicación da nosa organización; mais a
1299 transformación dixital leva asociada a cultura de probar, testar e corrixir, polo que tamén
1300 cómpren recursos para medir os resultados obtidos. A innovación, a colaboración e
1301 implicación das estruturas do sindicato son claves para que a transformación dixital sexa
1302 viable, polo que cómpre dimensionar o Gabinete de Comunicación do S. N. cos recursos

1303 humanos necesarios para desenvolver a TD e as TIC, ao mesmo tempo que procurar
1304 asistencias técnicas externas.

1305 **UNS SERVIZOS DE ASESORAMENTO PARA PROTEXER E MELLORAR DEREITOS**

1306 Logo de garantir a viabilidade dos servizos xurídicos co acordo confederal para o seu
1307 financiamento, debemos avanzar en mellorar a eficiencia e coordinación das actuacións que
1308 desenvolven. Temos o reto de melloralos cuantitativa e cualitativamente: modernizar os
1309 procedementos de traballo, desenvolver o traballo en equipo, a atención á afiliación, etc.

1310 Os servizos xurídicos organízanse como unha estrutura única dentro do S. N. e dependen
1311 orgánica e administrativamente da Comisión Territorial de Atención Integral ás Persoas,
1312 contando cunha persoa que actúa como responsable sindical. Esta persoa é a responsable
1313 da secretaría que determine a Comisión Executiva Nacional quen, pola súa vez, presidirá a
1314 Comisión Territorial de Atención Integral ás Persoas.

1315 No ámbito comarcal ou intercomarcal, as funcións de responsabilidade sindical e xestión cotiá
1316 serán asumidas pola persoa que decida a unión. Esa xestión virá determinada polas
1317 directrices tanto da Comisión Territorial de Atención Integral ás Persoas do S. N. como da
1318 confederal. Deberá establecerse un protocolo de funcionamento consensuado entre as
1319 federacións e o S. N. que permita avaliar as necesidades e coordinar as actuacións que nos
1320 afecten en materia xurídica.

1321 O próximo período estará marcado pola implantación definitiva dunha rede de asesoramento
1322 sindical que actúe de filtro e asesoramento previo; será determinante para fixar as prioridades
1323 e necesidades organizativas das asesorías xurídicas.

1324 — Pór en marcha a proposta de Asesoramento Técnico-Sindical en cada ámbito de
1325 maneira colectiva ou segundo se estableza na Comisión Territorial de Atención Integral
1326 ás Persoas, en consonancia cos criterios confederais. A realidade organizativa é distinta
1327 en cada comarca e serán necesarios acordos de desenvolvemento.

1328 — Estandarizar procedementos de actuación comúns para as diferentes estruturas.

1329 — Financiar o servizo en función da súa natureza e resultados, coa participación das
1330 diferentes estruturas.

1331 — Deberase ter en conta a distribución equilibrada en todos os ámbitos para garantir a
1332 mesma atención e dereito ao asesoramento da afiliación en calquera localidade.
1333 Débese facer unha valoración da capacidade real e dos recursos con que contamos en
1334 cada ámbito.

1335 — Deberá impulsarse a formación técnica, específica e periódica por parte dos servizos
1336 xurídicos ás persoas que asuman estas funcións.

1337 — Impulsar definitivamente a utilización do SERVISIN, para o que debe dotarse dos
1338 medios e recursos necesarios.

1339 **OUTROS SERVIZOS: GUÍA DE SERVIZOS**

1340 Queremos que a nosa afiliación tire máis partido da súa cota; para iso, CCOO ofrécelles ás
1341 persoas afiliadas condicións preferentes nunha serie de servizos nos ámbitos do ocio,
1342 seguros, comercio, saúde, consultaría, etc. Estas vantaxes derivan dos acordos asinados polo
1343 sindicato tanto con empresas privadas como con profesionais liberais.

1344 Podemos acceder á información dos descontos a través da páxina web, da APP, dos boletíns
1345 e dos diferentes buscadores, coa posibilidade de filtrar por localidade ou servizo. Recóllense
1346 os convenios de colaboración asinados tanto na comunidade autónoma como no eido
1347 comarcal, para o coñecemento da afiliación. Esa mesma información reflectirase
1348 paulatinamente na web confederal, para que calquera persoa usuaria no ámbito estatal poida
1349 coñecer a gama de propostas que ofrecen os distintos territorios, cunha aplicación interactiva
1350 que permitirá recoñecer a súa localización e a proximidade ao lugar onde se oferta un
1351 determinado servizo.

1352 Hai moito descoñecemento dos descontos dos que se pode beneficiar a afiliación e que, se
1353 os interiorizamos, poden ser tamén unha ferramenta de acción sindical. Sería interesante
1354 deseñar folletos para repartir nos centros de traballo e taboleiros de anuncios que dean a
1355 coñecer aquelas ofertas máis atractivas en cada momento.

1356 Cómpre revisar os acordos que temos en cada territorio e ter presentes uns criterios de
1357 calidade na procura de facer máis doado o acceso para a nosa afiliación, ben en termos
1358 económicos, ben en termos asistenciais.

1359 Un dos servizos máis valorados pola afiliación é o que prestamos, coordinado por algunhas
1360 unións, de contactar cunha asesoría fiscal para facer as declaracións da renda individuais dos
1361 nosos afiliados e afiliadas con garantías, nunhas condicións máis vantaxosas e dentro dos
1362 propios locais das unións. É un servizo que non por valorado deixa de ser conflitivo, con moito
1363 trámite administrativo, no que asumimos moita responsabilidade, non sempre percibida pola
1364 organización. Tras o intento da Secretaría de Finanzas de homoxeneizar o servizo —non
1365 conseguido porque o custo non é homoxéneo en todo o territorio—, propoñemos establecer
1366 un protocolo para garantir a súa prestación con condicións de igualdade para a afiliación das
1367 organizacións que amosen interese por el.

1368 **A XESTIÓN DOS RECURSOS ECONÓMICOS E PATRIMONIAIS**

1369 A xestión dos recursos económicos dun sindicato de clase, como é CCOO, implica unha serie
1370 de prácticas e principios deseñados para asegurar a transparencia, a eficiencia e a
1371 efectividade no uso dos fondos dispoñibles da organización.

1372 Esta xestión supón levar a cabo unha planificación financeira cuns orzamentos anuais
1373 detallados que inclúan todos os ingresos previstos (cotas, ingresos por servizos, subvencións,
1374 e outros) e os gastos esperados (salarios, custo da actividade, custos operativos e outros).

1375 Farase imprescindible unha análise regular para proxectar ingresos e gastos futuros e ir
1376 axustando o orzamento e as proxeccións.

1377 Como a sustentabilidade económica é fundamental para a nosa organización, os recursos de
1378 noso deben abondar para manter a actividade interna e externa.

1379 Esta organización aposta por seguir garantindo a nosa actividade sindical con ingresos
1380 propios (principalmente coas cotas) e non estar ao arbitrio de decisións políticas que afectan
1381 as subvencións ás que concorremos, porque temos o dereito e a obriga de acudir a elas para
1382 mellorar a nosa intervención nas áreas que poden favorecer o conxunto da clase traballadora,
1383 e non só a nosa afiliación.

1384 Estas subvencións financian principalmente programas finalistas relacionados coa saúde
1385 laboral, a igualdade de xénero e outras.

1386 A complexidade de como nos organizamos implica cumprir os acordos adoptados para unha
1387 óptima xestión dos recursos, e boa proba disto é o acordo de financiamento dos servizos
1388 xurídicos, que supuxo un punto de inflexión pois permitiu liberar fondos cuxo destino ten que
1389 ser a acción sindical, e que a diferenza entre os ingresos e os custos das asesorías deixe de
1390 ser unha preocupación e motivo de debate.

1391 Todos os recursos do sindicato, tanto os económicos como os humanos e os tecnolóxicos,
1392 teñen unha soa finalidade: mellorar a acción sindical e a organización deste sindicato tanto na
1393 empresa como na sociedade.

1394 A política de recursos coa que se aplican medidas internas e externas que garantan a xestión
1395 eficiente vén acompañada do establecemento de servizos comúns centralizados que permite
1396 incorporar economías de escala, homoxeneizar a prestación de servizos e lograr mellores
1397 condicións cos nosos provedores e conseguir importantes aforros.

1398 No Sindicato Nacional de CCOO de Galicia establécese unha distorsión á hora de falar de
1399 transparencia, pola confusión que se dá ao falar do Sindicato Nacional, tal e como establece
1400 o artigo 17 dos nosos estatutos, ou falar do Sindicato Nacional como o conxunto de
1401 organizacións que, por circunstancias fiscais, utilizan o mesmo CIF. Para dar unha información
1402 fidedigna no portal de transparencia do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, teriamos que
1403 contar cun balance integrado de todas as organizacións que conforman o S. N. en Galicia (art.
1404 17 dos Estatutos) para non facilitar, como se estaba facendo ata agora, datos de cotas parciais
1405 (só das organizacións co mesmo CIF) e subvencións que ao final se distribúen entre todas as
1406 organizacións que conforman o S. N. (art. 17 dos estatutos) e que dá unha información
1407 inexacta de como nos financiamos.

1408 Isto será posible e máis doado tras dotármonos dun novo plan contable e dun novo programa
1409 de contabilidade que mellora a transparencia da xestión contable, financeira e fiscal de todas
1410 as organizacións, conseguindo unha maior profesionalización da xestión de todos os recursos
1411 administrados polo sindicato logo de, como nos sinalan os nosos auditores, realizar
1412 anualmente a auditoría, á que non estamos obrigados pero que facemos por transparencia e
1413 responsabilidade.

1414 Sería moito máis atractivo adaptar o noso portal de transparencia e asimilalo ao confederal
1415 con información máis visual e exacta.

- 1416 O reforzo do Centro Contable Confederal permitiunos e permitiranos en futuras ocasións que
1417 axilicemos a tramitación contable cando non sexa posible polos nosos medios, e así mellorar
1418 no cumprimento dos prazos establecidos para presentar orzamentos e balances.
- 1419 O noso patrimonio inmobiliario, logo da venda de varios inmobles, permitiunos reducir a
1420 débeda que o gravaba no importe obtido das vendas, co conseguinte aforro en xuros.
- 1421 Dos inmobles que quedan á venda, un está comprometido cun contrato de arras e outro está
1422 en alugueiro con opción de compra que, de producirse, permitiranos cancelar a débeda
1423 hipotecaria e afrontar o futuro cunha solvencia e liquidez descoñecida dende os tempos da
1424 crise inmobiliaria.