

SANTANDER 21 Y 22 DE MAYO DE 2021

# 12º Congreso Regional CCOO de Cantabria



## Propuesta de Ponencia

## ÍNDICE

<b>Bloque uno. - Recuperar, fortalecer y extender derechos. ....</b>	<b>3</b>
Empleo de calidad y con derechos.....	3
Formación para el empleo: fundamental para el desarrollo de un nuevo modelo productivo .....	5
Cambio de modelo productivo: estrategia irrenunciable.....	7
Diálogo social, recuperar los derechos.....	10
Fiscalidad justa, suficiente y progresiva .....	11
Digitalización: cambio de modelo económico.....	13
Teletrabajo: una nueva realidad laboral .....	15
La transición justa hacia una economía sostenible .....	15
Infraestructuras y transporte: motor de la generación de empleo .....	17
Reforzar las políticas sociales .....	19
Los servicios públicos en Cantabria y el papel de las administraciones públicas.....	21
La salud laboral: herramienta imprescindible para mejorar las condiciones laborales .....	23
Negociación colectiva: imprescindible para la transformación social .....	24
Un sindicato feminista que trabaja por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres .....	26
Una organización más abierta a la juventud.....	27
<b>Bloque dos. – Extender y fortalecer la organización de trabajadores y trabajadoras para extender y fortalecer los derechos. A mayor organización, mayores y mejores derechos.....</b>	<b>28</b>
Nuestras prioridades en materia organizativa .....	31
El modelo de desarrollo organizativo para extender y fortalecer la organización .....	32
La afiliación.....	32
Las Elecciones Sindicales .....	34
Disponer de una buena atención inicial a la afiliación .....	35
Disponer de una buena red de asesorías y servicios jurídicos .....	35
Formación sindical: una de nuestras apuestas .....	37
La comunicación, pieza clave para visibilizar nuestra acción.....	38
Poner los recursos de los que dispone el sindicato al servicio de las estrategias reivindicativas y organizativas. Una gestión más eficaz y transparente.....	40

## **Bloque uno. - Recuperar, fortalecer y extender derechos.**

### **Empleo de calidad y con derechos**

1. En los últimos años, el sector servicios sigue manteniendo el mayor peso de la ocupación, el 72% del total de la ocupación de nuestra Comunidad Autónoma, y, paralelamente, se ha producido un leve crecimiento del empleo en el sector industrial y la construcción. Esta tendencia también está presente en la actividad productiva del resto del país, donde han crecido los sectores de la hostelería, turismo y comercio, más inestables y dependientes de los ciclos estacionales y sobre los que se asienta un modelo de relaciones laborales más precario.
2. En Cantabria, en el tercer trimestre de 2020, las personas ocupadas con empleos en diferentes ramas del sector servicios alcanzan el número de 173.400, mientras que en el conjunto de la industria están trabajando 40.100 personas, un valor muy inferior. De los 195.000 asalariados del tercer trimestre de 2020, el 73,40% trabaja en los servicios, el 19,6% en la industria, el 6,3% en la construcción y sólo un 0,6% en el sector primario.
3. La temporalidad está instalada en nuestra realidad laboral, la contratación realizada en la región tiene en el tercer trimestre de 2020 la segunda tasa de temporalidad más alta del país, con un 30% de sus asalariados con contrato temporal, y con una temporalidad del 92,96% en los contratos firmados hasta septiembre. Estos datos evidencian la precariedad de nuestro mercado laboral y del empleo que se crea, lo que se manifiesta especialmente en la escasa duración de los contratos: un 49,16% de la contratación temporal de 2020 ha tenido una duración menor o igual a un mes.
4. Aunque el desempleo ha descendido en el último periodo, el paro sigue afectando a los sectores de la población con más dificultades: los parados de larga duración; los mayores de 45 años; las personas jóvenes; las mujeres y las personas con menor formación. La tasa de desempleo en Cantabria es de un 12,02% con una tasa de actividad del 55,21%, mientras que España, con una tasa de actividad del 57,83%, tiene una tasa de desempleo de 16,26%. Esta diferencia en población activa con la media de España es consecuencia, en gran medida, del envejecimiento de nuestra población.
5. Se ha generalizado el emprendimiento como alternativa al desempleo: en el tercer trimestre de 2020, los autónomos suponen un 19,08% de los ocupados, ascendiendo a la cifra de 46.000. Este importante aumento de los trabajadores autónomos hace necesario redoblar nuestra presencia e intervención ante la figura de los “falsos autónomos”.
6. En la evolución que han sufrido las relaciones laborales destacan tanto las reformas laborales, como la influencia de nuestro sistema productivo, basado en una excesiva dependencia del sector servicios, especialmente de la hostelería; nuestra estructura empresarial exageradamente atomizada y una cultura de la precariedad laboral en detrimento de una gestión basada en la calidad del trabajo.

7. A lo largo de las últimas décadas, el devenir de la economía y el modo en que las reformas laborales han flexibilizado el mercado de trabajo han dado lugar a un sistema de relaciones laborales en el que ha ido ganando peso un modelo de empleo precario que ha llevado al empobrecimiento de la clase trabajadora. En Cantabria, en concreto, el empleo precario y a tiempo parcial está sustituyendo al empleo estable y con derechos.
8. Actualmente, los niveles de temporalidad siguen siendo excesivos, al igual que la rotación de los contratos y el volumen de personas desempleadas que no logran encontrar la estabilidad laboral. También los trabajadores y trabajadoras que consiguen un empleo indefinido sufren elevados niveles de inestabilidad laboral que tienen su origen, sobre todo, en la corta duración de sus periodos de empleo. A todo ello se añade el fenómeno de la parcialidad, que incide de forma muy negativa sobre la duración de la jornada y la propia estabilidad laboral.
9. Otra parte de la situación es la actuación de las empresas multiservicios, con realidades muy preocupantes, como la cesión ilegal de trabajadores, con condiciones laborales y salariales muy precarias, y en algunos casos provocando dumping empresarial a costa de convenios colectivos con condiciones y salarios por debajo de los convenios sectoriales.
10. Si la situación en el ámbito del empleo ya era difícil, la crisis producida por la pandemia la hace aún más compleja, con unas previsiones dramáticas en cuanto a la destrucción de empleo que puede producirse.
11. Nuestro principal objetivo de cara al próximo periodo es el acuerdo y desarrollo de un Plan de Empleo para la región, un plan en materia de empleo y formación que nos garantice la participación, el desarrollo y control sobre materias y presupuesto, de importancia fundamental para el desarrollo económico y social de Cantabria-
12. Las políticas activas de empleo (PAE) deben servir para mejorar las posibilidades de contratación y la cualificación de las personas trabajadoras. Por ello, requieren de mayor inyección económica y no verse amenazadas por recortes o congelación presupuestaria.
13. La congelación de las ofertas de empleo público y las escasas tasas de reposición han provocado una importante merma de las plantillas que repercute directamente en el deterioro de los servicios públicos. Las ofertas de empleo público deben garantizar el cumplimiento de la reserva de un 5% de la cuota para plazas para personas con discapacidad.
14. En base a lo anterior, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:
15. 1. Desarrollar un Plan de empleo en el marco del Diálogo Social para la región.
16. 2. Utilizar la negociación colectiva para incidir en aquellas materias que, además de contribuir a mantener, o ampliar el empleo, nos permitan avanzar en su estabilidad y en su calidad. Impulsar la contratación indefinida como forma

prioritaria y la utilización adecuada de la contratación temporal y a tiempo parcial.

17. 3. Desarrollar un plan de Fomento de la Economía Social en el marco del Diálogo Social para Cantabria.
18. 4. Demandar mayor dotación de recursos económicos y de personal para el Servicio Cántabro de Empleo para mejorar el desarrollo de sus funciones y mejorar la calidad del servicio.
19. 5. Exigir la ejecución total de las partidas de actuaciones en favor de las personas trabajadoras, tanto en la orientación, como en la formación y en las diferentes líneas para la contratación: escuelas taller, talleres de empleo, Corporaciones Locales etc.
20. 6. Promover que desde el Servicio Cántabro de Empleo se establezcan medidas para facilitar la reinserción laboral de personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación de empleo o por deslocalización de empresas.
21. 7. Mejorar, evitando y solucionando los problemas surgidos, en las Órdenes de empleo en las Corporaciones Locales. Exigimos una mayor coordinación por parte del SCE y un mayor compromiso desde los ayuntamientos y mancomunidades, evitando el uso fraudulento de estas plantillas.
22. 8. Exigir al Gobierno de Cantabria la convocatoria anual de Empleo Público, incorporando todas las vacantes y evitando la amortización de plazas.
23. 9. Reivindicar el aumento de los recursos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la región, así como continuar la participación institucional en la Comisión Territorial de Seguimiento de la Inspección de Trabajo.

### **Formación para el empleo: fundamental para el desarrollo de un nuevo modelo productivo**

24. La formación es un elemento fundamental para el desarrollo de un nuevo modelo productivo basado en el conocimiento y la innovación, que promueva la cualificación de las personas trabajadoras, la calidad en el empleo y que genere mayor valor añadido.
25. Para vincular la formación, tanto reglada como para el empleo a los sectores productivos emergentes, de mayor valor añadido y/o con mayor base tecnológica es necesario dinamizar y actualizar la oferta formativa de la FP e incrementar la oferta y promoción de la FP a distancia. La utilización de los Centros Integrados para la impartición es un recurso notable que debemos potenciar.
26. Uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos en la formación para el empleo es la ausencia de oferta formativa adecuada tanto para ocupados como para desempleados, ya que consideramos que el listado de acciones formativas que oferta el SCE es escaso en relación al listado de acciones formativas prioritarias, lo que perjudica a las personas trabajadoras y desempleadas de nuestra región ya que disminuye considerablemente su oferta formativa.
27. Tenemos que señalar que el problema reside en la imposibilidad de impartición de la mayor parte de las acciones formativas prioritarias dada la ausencia de centros

acreditados para ello, y esa escasez en la impartición de formación de oferta está impidiendo objetivos de cualificación en sectores de actividad que generen empleo de calidad con mayor valor añadido.

28. Debemos continuar insistiendo en que, para cubrir el catálogo de acciones formativas prioritarias, es necesario ampliar la impartición a través de centros públicos. Somos conscientes de que se han dado pasos en este sentido, pero lamentamos que todavía una gran parte de las acciones formativas prioritarias no se incluyen en la programación por la ausencia de centros privados acreditados y tampoco se imparten en centros públicos.
29. Además, y de forma recurrente, el grueso de la oferta formativa se concentra en Santander y Torrelavega, y de esta forma no se contribuye al necesario desarrollo rural y cohesión de nuestra región.
30. Es necesario conocer la incidencia real de la formación impartida para el desarrollo laboral y profesional de los trabajadores y las trabajadoras, la inserción laboral del alumnado no debe medirse por su contratación posterior para Corporaciones Locales, Talleres de Empleo, etc. Para ello, deberían modificarse tanto la evaluación de la calidad formativa, como los sistemas de medición de la inserción laboral.
31. Debemos disponer y consolidar un sistema estable de acreditación de las competencias, sobre todo por la vía de la experiencia profesional. Consideramos que es una herramienta importante para la cualificación de las personas trabajadoras y que actualmente está infrutilizada.
32. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:
33. 1. Negociar planes de formación en las empresas adecuados a la necesidad del sector o empresa de que se trate, facilitando el acceso a los permisos individuales de formación y estableciendo fórmulas para la mejora de la cualificación de las personas trabajadoras que se reflejen en su promoción profesional y sus retribuciones salariales.
34. 2. Exigir el seguimiento de la inserción laboral del alumnado, tanto en la formación para el empleo como en la FP reglada.
35. 3. Desarrollar un sistema estable de acreditación de competencias. Establecer actuaciones específicas para sectores, empresas y colectivos. Establecer un plan de formación de asesores y evaluadores sectoriales.
36. 4. Impulsar la coordinación entre las Consejerías de Empleo y Educación para la acreditación y cualificación a través del Consejo Cántabro de la FP.
37. 5. Coordinar con las federaciones regionales el impulso de la formación a demanda, especialmente para pymes y micro pymes.
38. 6. Priorizar los planes de formación dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad.
39. 7. Exigir al SCE la reducción de los plazos de pago de ayudas y becas al alumnado, para reducir las dificultades del acceso a la formación por razones económicas.

- 40. 8. Mejorar y diversificar la oferta formativa tanto reglada como de formación para el empleo, especialmente en las zonas rurales como coadyuvante a la cohesión territorial de la región.
- 41. 9. Reivindicar el desarrollo de un sistema integrado de FP, de carácter público de calidad orientado hacia el cambio de modelo productivo, una FP que se adapte a la realidad de nuestro mercado de trabajo y a las necesidades de cualificación de las personas trabaja

### **Cambio de modelo productivo: estrategia irrenunciable**

- 42. Nuestro modelo de crecimiento económico debe cambiar. Esta necesidad, más que nunca, se ha puesto en evidencia durante la crisis económica y en la actualidad por los efectos de la pandemia.
- 43. La industria es un sector clave en el conjunto de la actividad económica de una región por muchas razones. Su impacto positivo sobre la balanza comercial, su aportación al progreso tecnológico o su capacidad de generar empleos estables y de calidad, son ejemplos de ello.
- 44. La crisis sanitaria ha puesto de manifiesto las debilidades de nuestro sistema productivo. Un sistema productivo que constantemente nos ha llevado a la reducción de los servicios públicos, a la desprotección y fragmentación de los derechos laborales, al empobrecimiento del sector científico y tecnológico, y a la desindustrialización.
- 45. También ha puesto de manifiesto una vez más que, los países y regiones con sectores industriales más potentes y sectores públicos fuertes, son los más preparados para afrontar una crisis y, por lo tanto, se recuperan antes.
- 46. Por lo tanto, nuestro objetivo debe ser recuperar la posición central del sector industrial y los servicios públicos en el nuevo modelo de crecimiento económico de nuestra región, para poder así afrontar de la mejor forma posible, los retos que tenemos por delante como sociedad.
- 47. Esta transformación energética e industrial tiene una parte de oportunidades. Tenemos un tejido industrial en nuestra región que puede ser punta de lanza en el desarrollo de esas nuevas oportunidades. Pero también tenemos que hacer frente a lo inmediato y lo primero es mantener lo que tenemos y es obligación del gobierno acompañar y ayudar a las empresas en las dificultades que actualmente puedan tener, pero también exigiéndolas planes de inversiones que garanticen en todo momento el tejido productivo y sobre todo y por encima de todo, el empleo.
- 48. El cambio de modelo, impulsado desde el diálogo social, es una estrategia irrenunciable para nuestro sindicato. Si no se tienen en cuenta los diferentes sectores industriales y sus agentes sociales, los resultados no serán los mismos y se tiende al fracaso.

49. Ejemplo de ello es el caso de Cantabria, donde no existen unas prioridades tecnológicas definidas, sino que las políticas de innovación van dirigidas principalmente a financiar a empresas normalmente grandes y consolidadas, sin que estas tengan unos objetivos claros de futuro.
50. Es necesario que realicemos un mapa de riesgo del sector industrial en Cantabria. Un mapa de riesgo que nos permita anticiparnos a los problemas que a medio y largo plazo seguro que vamos a tener para poder corregirlos a tiempo. No podemos seguir actuando siempre basándonos en la urgencia cuando ya los procesos están en una situación de difícil solución.
51. Pero después, este mapa de riesgo se tiene que transformar en acuerdos de gobierno concretos, dirigidos a forzar a que las empresas se adecuen a las necesidades del futuro. La administración debe favorecer el uso de la tecnología digital, debe mejorar las infraestructuras, debe fortalecer la educación y la formación, pero sobre todo debe garantizar una transición justa que de protección y garantía al empleo.
52. Para hacer frente al proceso de desindustrialización que sufre nuestra economía, debemos tener en cuenta por un lado el proceso de digitalización, y por otro, los compromisos adquiridos en materia medioambiental en el Acuerdo de París, y fijar unos objetivos claros para consolidar un nuevo modelo económico basado en un mayor peso del sector industrial, la especialización y el conocimiento.
53. Se debe fomentar la cooperación empresarial para favorecer la actividad exportadora y aprovechar las fortalezas de la región y las posibilidades que ofrecen las TIC; la economía verde y las tecnologías emergentes. Mejorar la competitividad del sistema productivo cántabro pasa por solucionar las carencias estructurales que presenta nuestra economía en general y la industria en particular. No sólo es necesario potenciar nuevos sectores, sino modernizar los existentes; analizando su potencial de dinamismo en términos de producción, innovación y empleo.
54. Desde el sindicato consideramos que el cambio de modelo productivo debe abordarse desde diferentes aspectos, no sólo con una mayor dimensión e internalización de las empresas, sino también con otra forma de producción, con eficiencia energética, con otra organización del trabajo, y también, en la participación de las personas trabajadoras con la empresa en la relación en la planificación de la actividad productiva
55. El desarrollo de la red de infraestructuras se ha convertido en una prioridad para nuestra Región. Cantabria debe dotarse de las infraestructuras necesarias que contribuyan al desarrollo económico y social, impulsando el ferrocarril, el puerto marítimo, la intermodalidad y las intercomunicaciones. Mas adelante hablaremos de ello.
56. Tenemos que favorecer la renovación de las plantillas estableciendo mecanismos de apuesta por la contratación de jóvenes con perfiles de futuro tecnológico, mejorando la calidad del sistema educativo, impulsando un plan de formación DUAL

vinculando la FP a la realidad productiva y apostando por la formación a lo largo de la vida como una mejora de las expectativas profesionales de los trabajadores y trabajadoras y como un factor de estímulo para la productividad y competitividad de las empresas.

57. Un cambio de modelo productivo que debe incorporar el impulso de la responsabilidad de las empresas, incluida la administración pública.
58. La competitividad de nuestra economía y la calidad y estabilidad de los puestos de trabajo deben sustentarse en un modelo productivo que posibilite un tejido industrial sólido, diversificado y sostenible. Es necesario impulsar medidas para fomentar la ampliación y la diversificación de nuestro tejido productivo para mejorar nuestra competitividad, y poder cambiar a una situación de crecimiento económico, porque nuestro principal objetivo es la creación de empleo de calidad y con derechos.
59. Entendemos que el sector industrial es una pieza fundamental para la recuperación económica, y para conseguir este cambio de modelo. La industria es clave para explotar la nueva economía del conocimiento, crea empleo, asume la mayor parte de la inversión privada en I+D, demanda servicios y suministra recursos a estos servicios. En este sentido, la creciente interacción entre la industria y los servicios incrementa también la influencia de estos en la economía.
60. El desarrollo industrial y la demanda energética están esencialmente relacionados, por lo que esta estrategia de cambio de modelo productivo debe considerar la política energética como vehículo para su transformación siendo necesaria la revisión y adaptación del modelo energético y planes regionales asociados.
61. Desde CCOO apostamos por una reconversión estratégica industrial que se potencie desde nuestra comunidad autónoma, donde el mercado energético, una transición hacia la movilidad sostenible, las infraestructuras físicas y técnicas, la digitalización, la Industria 4.0 y el capital humano son las piezas fundamentales del futuro industrial de nuestra región.
62. Por todo ello, nuestras propuestas en el marco del diálogo social “una Estrategia de cambio de patrón de crecimiento para el desarrollo de la región (2020- 2030)”, irán dirigidas a abordar los aspectos que creemos fundamentales para conseguir el necesario cambio de modelo productivo de la región.
63. 1. Favorecer la renovación de plantillas: estableciendo mecanismos de apuesta por la contratación de jóvenes con perfiles de futuro tecnológico.
64. 2. Impulsar la industria estratégica de la movilidad, fomentando y estimulando la renovación del parque ferroviario, marítimo y automovilístico.
65. 3. Fomentar la reindustrialización de las zonas golpeadas por el abandono industrial, con la puesta en marcha de verdaderos proyectos de industria sostenible, generando industria auxiliar necesaria en la manufactura y explorar las posibilidades de la industria del reciclaje de componentes como baterías.

- 66. 4. Impulsar la desestacionalización del turismo y puesta en valor de las industrias del conocimiento y de la investigación, de la cultura y de los recursos naturales. Actualización de la Estrategia de Investigación e Innovación y de los Planes de Innovación y de Sostenibilidad Energética.
- 67. 5. Apostar por una política energética que garantice la suficiencia del suministro, la sostenibilidad ambiental y demandar un coste competitivo de la energía.
- 68. 6. Potenciar, a través del diálogo social, partidas presupuestarias destinadas a la investigación y a favorecer el incremento del esfuerzo inversor de las empresas cántabras, que deben contemplar la innovación tecnológica como una estrategia básica para el desarrollo de sus empresas.
- 69. 7. Reclamar el impulso de la I+D+I en nuestra región, tanto en lo referente a inversión total de estas actividades sobre el PIB como el fomento de una mayor participación del sector empresarial en el gasto total interno y potenciar así estas políticas esenciales para cambiar el modelo productivo.
- 70. 8. Introducir las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- 71. 9. Potenciar la FP para la mejora de las expectativas profesionales de las personas trabajadoras.
- 72. 10. Reivindicar el Plan Regional de Ordenación del Territorio (PROT) como un elemento transversal y sustantivo del cambio de modelo productivo. Es necesario reforzar la planificación, dirección y gestión del suelo industrial desde una visión integral de la ordenación del territorio cántabro.

### **Diálogo social, recuperar los derechos**

- 73. Nuestro sindicato participa de forma activa en el establecimiento de un nuevo modelo de crecimiento que cree y mantenga empleo de calidad a través del diálogo social.
- 74. En este mandato que culmina, hemos conseguido que el consejo del diálogo social se incorpore a la ley de participación institucional lo que da mayor garantía a su funcionamiento, se han recuperado el consejo económico y social, el consejo de juventud, el consejo de la mujer, se ha creado la oficina de lucha contra la corrupción y ha sido aprobado el decreto de cláusulas sociales en la contratación pública, todo ello son logros que responden a propuestas aprobadas en nuestro anterior congreso.
- 75. En este último periodo, con el Gobierno bipartito hemos contribuido activamente al dialogo entre los interlocutores sociales y el Gobierno, poniendo en valor la importancia y necesidad del diálogo social y plasmándose la recuperación de este en varios acuerdos alcanzados con la conquista de empleo de calidad y con derechos como objetivo. Desde el sindicato consideramos el diálogo social como el instrumento sociopolítico, sin el cual no se puede entender la normalización democrática, el desarrollo socioeconómico y la modernización de las relaciones laborales. Así mismo, hemos logrado acuerdos para rescatar a las personas durante la pandemia por covid-19.
- 76. Nuestros planteamientos se dirigen a reactivar la economía regional con el objetivo de favorecer la creación de empleo, la recuperación de los salarios para reactivar el consumo, para hacer más sostenible el crecimiento económico, apostando

por aquellos sectores que puedan generar mayor estabilidad y cualificación y mayor valor añadido y por supuesto poniendo a las personas en el centro de todos los acuerdos.

77. Aunque valoramos de forma positiva la recuperación del Diálogo Social, seguimos reclamando al gobierno el imprescindible respaldo presupuestario para la ejecución efectiva de los acuerdos tomados. Hemos sido capaces de poner en marcha el trabajo sobre las comisiones mandatadas por la comisión permanente del dialogo social y de llegar a acuerdos de compromiso político para Cantabria, sin embargo, el Gobierno se mantiene en la constante falta de compromiso presupuestario para llevar a cabo las medidas acordadas, imposibilitando su cumplimiento efectivo, produciendo más retraso en la recuperación económica de nuestra región.

78. Para Comisiones Obreras es fundamental nuestra presencia y participación ante los órganos institucionales, así como la garantía de participación e implicación de la ciudadanía y sus organizaciones en la vida pública y en sus instituciones. Nuestra apuesta va más allá del ámbito laboral, se trata de debatir política y socialmente como vamos a afrontar los cambios, que cada vez se dan de forma más rápida e intensa en las empresas y las políticas necesarias para hacerlos frente.

79. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:

80. 1. Garantizar desde la Comisión Ejecutiva Regional la presencia y aportación de propuestas en los distintos ámbitos de participación institucional.
81. 2. Garantizar el cumplimiento de la ley de creación del Dialogo social en Cantabria.
82. 3. Alcanzar acuerdos cuyos resultados sean cuantificables, que tengan repercusión directa en las personas trabajadoras y que contengas medidas evaluables.
83. 4. Apostar por la modificación de la ley de Cantabria 8/2018, de 11 de diciembre del Consejo Económico y Social de Cantabria.
84. 5. Garantizar el buen funcionamiento de las comisiones de trabajo mandatadas de la Comisión permanente del dialogo social.
85. 6. Garantizar el funcionamiento del consejo de la juventud y el consejo de la mujer.
86. 7. Exigir el compromiso presupuestario imprescindible y las memorias económicas que permitan dar certeza y credibilidad a los acuerdos que se alcancen en el ámbito del diálogo social y sus comisiones de trabajo.

### **Fiscalidad justa, suficiente y progresiva**

87. Cantabria necesita una política fiscal distinta, una fiscalidad justa, suficiente y progresiva, con criterios redistributivos que tengan en cuenta el nivel de renta de las personas, con mayor equidad, que reparta de manera justa las cargas impositivas y socialmente más responsable.

88. La fiscalidad de nuestra región, al igual que en el resto del país, adolece de un problema estructural de insuficiencia de ingresos, con unos recursos escasos como consecuencia de un sistema impositivo insuficiente e injusto.

89. Nuestra Comunidad Autónoma debe mejorar los recursos públicos estableciendo una fiscalidad basada en el principio de que paguen más los que más tienen. La fiscalidad debe ser equitativa, y debe considerar las diferentes rentas. Defendemos que no se suban los impuestos a las rentas por debajo de 60.000€/año, sean estas del trabajo o del capital. Pero, entendemos que deben subir para las demás. La bajada generalizada de impuestos es un grave error que siempre beneficia a los que más tienen.
90. Para sostener la recuperación de financiación por la vía del incremento de los ingresos, es preciso elevar algunos de los impuestos sobre los que tenemos competencia, excluyendo los indirectos por razones obvias. Menos impuestos es igual a menos ingresos, o lo que es lo mismo, menos estado del bienestar, menos inversión y menos empleo.
91. La redistribución de la renta a favor de familias y ciudadanos excluidos se presenta como un reto urgente tanto para la cohesión social como para la supervivencia de la economía: sin un reparto social equitativo de los ingresos no hay demanda y sin demanda la oferta productiva cae.
92. El modelo fiscal que queremos debe considerar como irrenunciable hacer aflorar a la economía real la llamada “economía sumergida”. La lucha contra el fraude fiscal tiene un efecto positivo en términos de incremento de la recaudación, Tiene, además, un efecto positivo en términos de equidad, dado que el fraude fiscal beneficia proporcionalmente más a las rentas cuanto más altas son estas, pues cuentan con mayores medios y con mayores incentivos para eludir las obligaciones fiscales. Se trata fundamentalmente, de un criterio de justicia social: el cumplimiento de la normativa afecta al conjunto de la sociedad y hay que evitar que una persona pague y otra no por un mismo hecho imponible.
93. El sistema fiscal debe tener el objetivo de aportar los recursos necesarios para fortalecer el estado de bienestar; garantizar la financiación de los sistemas de protección social, acceder a servicios públicos de calidad; estimular la economía y la creación de empleo; combatir la pobreza y luchar contra el fraude y la evasión fiscal.
94. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:
95. 1. Luchar por sentar las bases para consolidar un modelo fiscal caracterizado por la suficiencia, la equidad, la fiscalidad progresiva y por la redistribución de los ingresos.
96. 2. Exigir la suficiencia del sistema tributario que permita financiar las políticas de gasto público orientadas hacia la inversión productiva, el empleo, la cohesión social y la igualdad.
97. 3. Defender un sistema tributario equitativo para recaudar en función al nivel de renta de los contribuyentes, para que paguen más los que más tienen, aumentando las deducciones vigentes al IRPF en Cantabria para las personas con menos ingresos.

- 98. 4. Apostar por mantener los incrementos de los tipos impositivos para las rentas del trabajo medias-altas y especialmente, en las rentas altas con limitación y control de las deducciones fiscales que pueden evitar el carácter progresivo de los impuestos, manteniéndose las que protegen a las personas que se encuentran en situación más precaria.
- 99. 5. Proponer la creación de una deducción por gastos educativos en función de la renta.
- 100. 6. Limitar nuevas deducciones que tasan la progresividad del impuesto.
- 101. 7. Estudiar la inclusión de impuestos propios.
- 102. 8. Rechazar la reducción del gasto público, especialmente si afecta a la calidad de los servicios públicos; a las inversiones de rentabilidad futura; ni a las partidas presupuestarias con incidencia en la creación de empleo público o privado.
- 103. 9. Realizar seguimiento de la Oficina Pública de la Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

### **Digitalización: cambio de modelo económico**

- 104. Nos encontramos ante un cambio en el modelo económico que abarca a todos los campos del proceso. Desde la fabricación pasando por la distribución y finalmente el consumo.
- 105. Modelo en el que se relacionan máquinas y personas de una manera más o menos flexible en función del sector económico. No cabe duda de que no solo está afectado el modelo económico, los propios procesos laborales y la forma de trabajar están totalmente influenciados por esta evolución en la digitalización. Sin duda alguna el cambio tecnológico genera polarización laboral.
- 106. El avance del nuevo modelo nos sitúa además en la creación de nuevos tipos de trabajo ante la alta demanda tecnológica. Además, aquellos sectores más tradicionales sufren y seguirán sufriendo transformaciones de gran calado. La sustitución de máquinas o la automatización de ciertos procesos han traído la sustitución de los trabajadores en tareas rutinarias.
- 107. Este cambio y avance en la digitalización de las empresas sitúa al sindicato ante una nueva forma de organización empresarial. Es un reto para el sindicato estar a la altura de los cambios en el modelo organizativo y en las relaciones entre empleadores y empleados.
- 108. La digitalización de las empresas en la mayoría de las ocasiones ofrece nuevas oportunidades de mercado y crecimiento económico. Una correcta implantación de novedades tecnológicas aumenta la productividad en la empresa. Sin embargo, no parece que todos los implicados en la empresa se beneficien por igual. La productividad en muchas ocasiones se convierte en un riesgo para la pérdida de empleos. En unas ocasiones el puesto de trabajo se verá modificado a nivel funcional y en otros directamente desaparecerá.

109. Debemos fomentar un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo que, entre otros elementos, garantice la tutela jurídica de las personas que trabajan en las nuevas formas de empleo digital. Sustituir personas por máquinas debe encontrarse con frenos legislativos, impidiendo despidos por implementar un software o un robot, incorporando razones socioeconómicas más que laborales.
110. La situación de la pandemia puede suponer que las empresas realicen un proceso acelerado de digitalización para situarse a nivel tecnológico respecto a países de nuestro entorno.
111. El desafío para el sindicato es como influir o participar en esas nuevas relaciones laborales. Como adquirir influencia en las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas. La digitalización afectará al control de la empresa sobre el rendimiento del trabajador.
112. En Cantabria tenemos que adaptarnos para llegar a empresas tecnológicas, La atomización de los puestos de trabajo y en muchos casos su deslocalización unido a que suelen ser perfiles de trabajo de edades tempranas dificultan el contacto del sindicato con esos trabajadores. Es fundamental apoyarse en los nuevos medios de comunicación, adecuar el mensaje a estándares visuales actuales y simplificar la forma en la que nos relacionamos.
113. Sólo a través de adecuarnos a esta nueva situación seremos capaces de influenciar y participar de todos estos nuevos puestos de trabajo como organización sindical. Llegar a estos nuevos puestos de trabajo tan alejados de lo tradicional es fundamental para que el crecimiento económico de la empresa tenga su redundancia en las condiciones laborales.
114. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:
115. 1. Actuar proactivamente y adelantarnos al momento actual para garantizar las condiciones de los trabajadores. En el caso de pérdida de puestos de trabajo concretos tenemos que ambicionar que los nuevos puestos no sufran mermas en sus condiciones económicas y laborales.
116. 2. Asegurar que el crecimiento económico de determinados sectores vaya a la par de mejora en las condiciones labores y la sustitución de puestos de trabajo concretos por otros nuevos en la cadena.
117. 3. Potenciar la afiliación en sectores donde existe un evidente avance tecnológico basado en la digitalización de su modelo de negocio. Muchos de los nuevos puestos de trabajo de reciente creación están marcados por el modelo de subcontratación a veces en cadena y en sucesivas empresas, que condicionan y limitan tanto las condiciones económicas como las laborales de los trabajadores y trabajadoras.
118. 4. Acercar el sindicato al exterior potenciando la comunicación sindical a través de las nuevas vías de difusión.
119. 5. Formar a los trabajadores y trabajadoras en habilidades digitales para afrontar las mayores competencias técnicas que van a requerir los puestos de trabajo

sin olvidar al colectivo de desempleados donde esta formación puede convertirse en oportunidades de empleo.

- 120. 6. Invertir en mejora de las infraestructuras digitales extendiendo la conectividad de alta velocidad a todo el ámbito rural.
- 121. 7. Invertir en recursos informáticos en hardware, software e inteligencia artificial para las Pymes y Micro Pymes de nuestra región, que permitan extenderse a través del comercio electrónico. (Solo el 5,8% realizan ventas online y el 20% no disponen de ordenadores).

### **Teletrabajo: una nueva realidad laboral**

- 122. Nuevas formas de trabajo están llegando a la población. Algunas producidas por la propia evolución en las metodologías de trabajo de las empresas y otras por la situación que ha propiciado el virus COVID-19. En algunos casos, cambios que parecían que pudieran llegar en un futuro más lejano, se han adelantado y acelerado en el tiempo. El acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social estatal, y que ha sido aprobado por el Gobierno a través de un Real Decreto-Ley, ha sido clave para regular esta nueva realidad laboral. El teletrabajo ha llegado para quedarse.
- 123. Sin duda las nuevas fórmulas y conceptos laborales que ofrece el teletrabajo resultan complicadas de controlar para el sindicato, pero también ofrecen nuevas posibilidades para acercarnos a los trabajadores y trabajadoras por la complejidad e incertidumbre del momento.
- 124. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:
- 125. 1. Hacer cumplir el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los interlocutores sociales a nivel confederal y garantizar que los derechos de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en formato teletrabajo sean los mismos que cuando su actividad se desarrolla presencialmente.
- 126. 2. Garantizar la voluntariedad de este modo de trabajo y que el acuerdo para desarrollar la actividad laboral a distancia recoja las condiciones pactadas en el mismo.
- 127. 3. Acercar el sindicato a los trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad en teletrabajo y darles a conocer el acuerdo firmado.
- 128. 4. Incluir este nuevo concepto de trabajo en la negociación colectiva y reforzar la presencia de la RLT para controlar la entrega de todos aquellos acuerdos que se produzcan para la prestación del teletrabajo.

### **La transición justa hacia una economía sostenible**

- 129. La transición justa hacia un nuevo modelo económico basado en la producción sostenible es, sin duda, una solución a los problemas económicos y ambientales actuales que será posible si conseguimos realizar una reconversión o transición justa de la fuerza laboral y de la creación de empleos decentes y de calidad.
- 130. Para ello es preciso impulsar medidas de respuesta para hacer frente al deterioro industrial y pérdida de empleo en Cantabria, mediante la identificación de estrategias y

planes de reactivación laboral que tengan como base fundamental la producción limpia y el descenso de emisiones de carbono.

131. Desde Comisiones Obreras de Cantabria creemos necesario avanzar hacia un empleo con base en una economía verde que favorezca la reconstrucción económica. En este sentido, tanto en Cantabria como en España, desde hace décadas se ha pretendido, sin éxito, que la aportación de la industria alcance el 20% del PIB, por ello, se han puesto todas las esperanzas para alcanzar este objetivo gracias al desarrollo de la Estrategia Industrial España 2030 que pone el acento en una hoja de ruta claramente marcada por la revolución de la Industria 4.0 y la transición hacia una economía baja en carbono.

132. Para Cantabria es muy importante entrar en todos los planes de desarrollo que se van a discutir dentro del marco de la transición ecológica, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 (PNIEC) y la Estrategia de Transición Justa elaboradas por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, porque en él se tiene previsto la elaboración de un Plan de Desarrollo Industrial de Energías Renovables que debe suponer un importante impulso para el desarrollo económico y la creación de empleo industrial a lo largo de toda la cadena de valor.

133. La inversión del PNIEC con 125.000 millones de euros tiene que servir para seguir desarrollando en Cantabria las industrias de energías renovables. Hay que tener en cuenta que somos el tercer exportador del mundo en aerogeneradores, y que hay unos 207 centros de fabricación con presencia en prácticamente todas las comunidades autónomas. Esto supone un factor de oportunidad clave para desarrollar esta industria en Cantabria.

134. Tenemos que continuar reclamando al Gobierno de Cantabria la necesidad de realizar un programa de sostenibilidad ambiental para la recuperación post-Covid 19, en el que urge el fortalecimiento de sectores como la movilidad sostenible, el reciclaje industrial de componentes o la eficiencia energética entre otros.

135. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:

136. 1. Impulsar la movilidad sostenible mediante la creación de un consorcio de transporte y la consolidación de la figura del gestor de movilidad en las empresas y en el sector público.

137. 2. Formar y sensibilizar a la representación sindical para garantizar su participación en los Sistemas de Gestión Medioambiental en las empresas.

138. 3. Incluir en los convenios colectivos y acuerdos de empresa cláusulas de contenido ambiental a través de la negociación colectiva.

139. 4. Obtener compromisos de sustitución de tecnologías y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia.

140. 5. Proponer a la empresa, a través de la representación sindical, el desarrollo de planes de ahorro y eficiencia energética.

141. 6. Ampliar las competencias de los/as delegados/as de prevención a los aspectos medioambientales y crear la figura de los/as delegado/as de medioambiente.

- 142. 7. Promover la realización de auditorías medioambientales con participación y control de los delegados/as en las distintas fases de su realización.
- 143. 8. Impulsar políticas de economía circular como sistema de aprovechamiento de recursos para favorecer la reducción, la reutilización y el reciclaje de todos los productos y elementos del ciclo productivo.

### **Infraestructuras y transporte: motor de la generación de empleo**

- 144. El desarrollo de la red de infraestructuras es una prioridad para todos los países que integran la UE, que sirven para facilitar la movilidad de los ciudadanos cumpliendo con las demandas medioambientales para frenar el cambio climático. Uno de los retos que tenemos es conseguir un sistema de transporte inteligente, ecológico e integrado, que supondría, además, un progreso social y económico para el país.
- 145. Además, el sector del transporte es uno de los motores más importantes de generación de empleo. Se trata de un sector estratégico para la industria y la economía de nuestra región y es un sector clave para nuestra posición económica dentro de nuestro país como plataforma logística internacional.
- 146. Debemos analizar el presente y el futuro del transporte. Este debe contribuir al desarrollo y sostenibilidad del sistema económico y social. Es importante adelantarnos a los acontecimientos y desarrollar nuestras infraestructuras, encontrando las herramientas necesarias para impulsar y mejorar el transporte, teniendo siempre presente la transformación digital.
- 147. Apostamos por unos medios de transporte eficaces, que respeten los derechos sociales y laborales, y que sean medioambientalmente más sostenibles.
- 148. Desde CCOO, consideramos prioritario fijar objetivos y elaborar un Plan estratégico de Cantabria en materia de transportes, con criterios de sostenibilidad, responsabilidad social, y de ordenación del territorio.
- 149. El transporte tiene en Cantabria una dimensión económica, social y laboral de carácter estratégico que se ha visto afectado seriamente por la reciente crisis sanitaria, y que, pese a la disminución de actividad por el estado de alarma, ha seguido prestando servicios esenciales para que llegasen mercancías y suministros a la sociedad y facilitando la movilidad de los que trabajaban en los servicios esenciales.
- 150. En CCOO de Cantabria sabemos de la labor de empresas y trabajadores de los sectores de transporte y consideramos fundamental ayudarles a recuperar los niveles de actividad previos a la crisis.
- 151. CCOO apuesta por el transporte de mercancías en ferrocarril que es el que menos consume y menos contamina por unidad transportada. A la ventaja de la eficiencia energética hay que sumar la baja generación de costes externos por unidad transportada que viene a ser cinco veces menos que el transporte por carretera.

152. Apostamos por definir las prioridades estrategias de Cantabria, entre ellas la eficiencia energética, la movilidad sostenible, la digitalización del transporte, la apuesta por las cercanías, el transporte de mercancías por ferrocarril y la intermodalidad.
153. En base a lo anterior, proponemos las siguientes medidas:
154. 1. En línea con las propuestas de la UE, Pacto Verde Europeo, proponemos líneas prioritarias de financiación para promover infraestructuras inteligentes dirigidas hacia una nueva movilidad sostenible, segura y conectada.
155. 2. Impulsar una mesa de seguimiento de transporte con participación de las administraciones públicas, agentes sociales, y empresas del sector.
156. 3. Potenciar sistemas de transporte público, seguros, accesibles y sostenibles, y reducir el impacto ambiental, promoviendo políticas que favorezcan la lucha contra el cambio climático.
157. 4. Promover un Plan de modernización, digitalización, seguridad, y sostenibilidad de infraestructuras y transportes, potenciando la intermodalidad y las inversiones que favorezcan la unión con los corredores europeos de transporte.
158. 5. Plan de choque de movilidad sostenible, segura y conectada en entornos urbanos y metropolitanos.
159. 6. Facilitar la interconexión entre los diferentes medios de transporte, la sostenibilidad y la movilidad, y el uso de la bicicleta.
160. 7. Desde CCOO queremos participar en la gestión de los cambios tecnológicos y la digitalización en el sector del transporte.
161. 8. Reforzar el transporte público, modernización del parque con vehículos limpios y generar alternativas para los desplazamientos que reduzcan los costes operativos para las entidades gestoras del transporte público.
162. 9. Promover la creación de un consorcio de transporte en Cantabria.
163. 10. Plan para recuperar los servicios de transporte previos al estado de alarma.
164. 11. Mejorar e incrementar la inversión en I+D+i para favorecer la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
165. 12. En transporte ferroviario, acelerar las inversiones para la llegada de la alta velocidad a Reinosa, y facilitar apartaderos útiles para cruces de trenes de 750 metros de longitud.
166. 13. Apostamos por la salida hacia Bilbao para enlazar con el corredor atlántico.
167. 14. Acortar los plazos del plan de choque de inversiones en cercanías y la entrega del material móvil.
168. 15. Aumentar la cuota del transporte ferroviario de mercancías que favorezca la movilidad y exportación de productos.
169. 16. Consolidar la conexión puerto-ferrocarril, y duplicar de vía en el trayecto Muriedas-Santander, para facilitar el acceso al Puerto de Santander y la interconexión intermodal, aplicando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
170. 17. Mejora de los enlaces de media y larga distancia.
171. 18. Plan específico para el aeropuerto Seve Ballesteros, recuperar las 22 líneas existentes antes de la crisis y las cifras de pasajeros. El aeropuerto tiene que

- estar interconectado con otros medios, ser respetuoso con el medio ambiente, y servir de escaparate para el turismo y la cultura de Cantabria.
172. 19. Potenciar al puerto de Santander, diversificar tráfico y mercancías, mejorar los accesos al puerto y los enlaces por ferrocarril, potenciar las inversiones y acabar las obras de Raos9. En el tráfico de pasajeros, mejorar la seguridad y las instalaciones de la estación marítima.
173. 20. En transporte por carretera proponemos una actualización y modernización de las rutas regulares y una mejor financiación para la prestación del servicio público. Las rutas regulares de uso especial (transporte escolar), precisan una estabilización de la concesión de las rutas que suponga seguridad para las empresas del sector y los trabajadores.
174. 21. Respecto del transporte de mercancías por carretera, exigimos a la Administración un mayor control y vigilancia de los tiempos de conducción y descanso, en garantía de la seguridad de los trabajadores y los usuarios
175. 22. Mejorar las condiciones laborales, medioambientales y tecnológicas de la logística de la última milla, mejorando la gestión del transporte de paquetería y la distribución de forma menos costosa, eficiente, y respetuosa con el medio ambiente.

### **Reforzar las políticas sociales**

176. Mejorar y extender la protección social es uno de los objetivos del sindicato, más cuando nuestra comunidad cuenta con altos niveles de pobreza. El 19,4% de la población residente en Cantabria estaba en riesgo de pobreza o exclusión social en 2019, según la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística. Se trata del indicador europeo AROPE, que mide tanto el riesgo de pobreza como la carencia material severa y la baja intensidad en el empleo.
177. Impedir que la pobreza se herede de padres y madres a hijos e hijas es una obligación ineludible para cualquier sociedad avanzada.
178. La crisis ocasionada por la pandemia de la covid-19 ha puesto de manifiesto las limitaciones y falta de medios en muchas áreas, carencias que denunciamos desde CCOO desde hace años.
179. Ante esta emergencia sin precedentes deben primar la salud, el mantenimiento del empleo, la solidaridad, la cohesión social y la defensa del derecho a la igualdad, para lo que se hace necesario apuntalar el Estado de Bienestar.
180. Desde CCOO llevamos años denunciando que el sistema carece de una cobertura total y que hay colectivos a los que el sistema no protege de forma adecuada. Incluso los sistemas de rentas mínimas tampoco llegan a todos los colectivos.
181. CCOO apuesta por ampliar y reforzar el sistema de protección social, facilitando su acceso a personas que por sus circunstancias personales están excluidas, y reivindicamos la reversión de las reformas que han debilitado la protección social, como el desempleo o la dependencia.

182. En nuestra comunidad autónoma aún estamos lejos de configurar un verdadero sistema público de servicios sociales que integre con coherencia y racionalidad la acción preventiva y los recursos necesarios para garantizar el bienestar social de la población.
183. La red de servicios sociales continúa desbordada por falta de recursos humanos y económicos. La tendencia a subcontratar la gestión o concertar estos servicios públicos está provocando la pérdida de control sobre su calidad y una segmentación entre profesionales en función de la calidad del empleo.
184. Con las enmiendas a la Ley de Presupuestos de Cantabria para el ejercicio 2020 no conseguimos modificar la Renta Social Básica, pero en la negociación el seno del Diálogo Social hemos alcanzado el compromiso de elaboración de una nueva normativa autonómica de Servicios Sociales, así como una normativa específica de Renta Social Básica que contemple la posibilidad de complementar el Ingreso Mínimo Vital en esta legislatura.
185. Mantenemos nuestro compromiso con las trabajadoras y trabajadores extranjeros, en la atención, información, orientación y asesoramiento sobre todo en aquellos aspectos que les afectan, ya sea por la aplicación de la Ley de Extranjería y su reglamento de desarrollo u otros aspectos de carácter legislativo relacionados con los temas migratorios.
186. En base a lo anterior, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:
187. 1. Exigir mayores esfuerzos presupuestarios en políticas sociales, tanto del Gobierno de Cantabria como de los ayuntamientos de la región.
  188. 2. Reivindicar la mejora y extensión de la protección social hacia personas en situación de vulnerabilidad, con especial mención a los colectivos más golpeados por la crisis: parados de larga duración, mayores de 45 años, jóvenes, mujeres, personas en situación de pobreza salarial, etc.
  189. 3. Impulsar una nueva Ley de Servicios Sociales para Cantabria, así como una normativa específica de Renta Social Básica que mejore el acceso y gestión y contemple la posibilidad de complementar el Ingreso Mínimo Vital en nuestra comunidad.
  190. 4. Exigir al Gobierno la tramitación prioritaria de las prestaciones garantizadas por la Ley de Dependencia.
  191. 5. Mantener el servicio de asesoramiento e información en materia de prestaciones sociales a personas en situación de vulnerabilidad social.
  192. 6. Mantener la atención y asesoramiento a trabajadoras y trabajadores migrantes para contribuir al pleno ejercicio de sus derechos sociolaborales.
  193. 7. Promover el establecimiento de programas de inserción laboral para las personas en situación de exclusión social.
  194. 8. Promover el desarrollo de medidas a favor del alquiler social para colectivos en riesgo con el fin de asegurar el acceso a una vivienda digna.
  195. 9. Reforzar la colaboración con ONGS y entidades que apoyan a personas en riesgo de exclusión social.

## Los servicios públicos en Cantabria y el papel de las administraciones públicas

196. Los servicios públicos son un pilar básico de la democracia, contribuyen a facilitar la redistribución de la riqueza y la cohesión social, son claves para preservar el estado del bienestar, para la igualdad de oportunidades, y para ejercer los derechos de ciudadanía.
197. La grave situación producida por el COVID19 ha resaltado la importancia de unos servicios públicos adecuados, con plantillas suficientes y bien formadas, para dar respuesta a estas situaciones extraordinarias. Pandemia que ha puesto de manifiesto la importancia de los servicios esenciales tanto en el sector privado como en el sector público.
198. Unos servicios públicos de calidad requieren de plantillas estables, adaptadas a las necesidades reales, y con dignas condiciones de trabajo, por ello, recuperar los estándares de calidad en el empleo, los salarios y resto de condiciones de trabajo son objetivos prioritarios del sindicato, de igual manera se necesitan planes de ocupación específicos para hacer frente al envejecimiento de las plantillas y favorecer la necesaria transición generacional.
199. Necesitamos una administración cercana, ágil y con dotación de medios suficientes que garantice a la ciudadanía el derecho a la prestación de unos servicios públicos de calidad sobre la base de la proximidad, la eficiencia, la eficacia y la transparencia.
200. CCOO de Cantabria apuesta por la gestión directa de los servicios públicos esenciales como única garantía de que se cumpla el papel de universalidad, equidad y calidad que deben tener estos servicios, a la vez que insistimos en la necesidad de llevar a cabo políticas públicas para la modernización de la administración pública y la necesaria transformación ecológica y digital, que redunde en el cambio de modelo productivo y social.
201. El Gobierno de Cantabria y las demás AAPP, deben agilizar y garantizar el acceso de internet, la banda ancha y las nuevas tecnologías al conjunto de la ciudadanía especialmente en zonas rurales.
202. Igualmente debemos exigir una mayor inversión en I+D+i, formación y cualificación profesional, así como una mayor financiación para mejoras en materia de infraestructuras, transportes en todas sus modalidades, suministro de aguas, entre otras, que resultan esenciales para una mejor cohesión social y territorial.
203. Los recortes en plantillas, inversión y mantenimiento, efectuados por los distintos Gobiernos desde 2010 y especialmente desde 2012, agravados en Cantabria por las medidas adicionales establecidas por el PP en la Ley 2/2012 de sostenibilidad de Cantabria, han supuesto un deterioro de los servicios públicos muy debilitados, por la

ausencia de OEP y el envejecimiento de plantillas, la falta de inversiones, y las privatizaciones.

204. En Área Pública de Cantabria, con la firma del I Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración de la CCAA de Cantabria, firmado el 24 de octubre de 2018, recupera parte de los derechos arrebatados, y pone de manifiesto el alto grado de compromiso con el desarrollo de unas administraciones públicas modernizadas y la necesidad de recuperar derechos laborales y acabar con la temporalidad.
205. Desde CCOO lamentamos el poco interés del Gobierno de Cantabria en desarrollar el acuerdo, más allá de lo impulsado por los acuerdos estatales. Así como el escaso talante negociador demostrado durante la pandemia por covid-19 para acordar medidas extraordinarias y desarrollar un acuerdo sobre teletrabajo en la línea con el estatal.
206. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:
207. 1. Asegurar la sostenibilidad de los servicios públicos mediante una financiación estable y suficiente, con especial atención a los procesos de digitalización, de creación de empleo público y estabilización de las plantillas y políticas de igualdad en cada uno de los servicios, sanidad, enseñanza, servicios sociales y dependencia, pero también a la justicia, ciclo integral del agua, cuerpos y fuerzas de seguridad, protección y vigilancia del medio ambiente, bomberos, bomberas, y resto de personal de las distintas administraciones y sector público empresarial.
208. 2. Crear un organismo en Cantabria, participado por el conjunto de Administraciones, de evaluación de las políticas públicas.
209. 3. Cumplir los Acuerdos firmados y retomar todos los espacios de negociación en las diferentes Administraciones y sector público empresarial.
210. 4. Desarrollar la Ley de Función Pública de Cantabria, y derogar la Ley 2/2012 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración de Cantabria.
211. 5. Impulsar un Plan plurianual de oferta de empleo público (OPE,s) para recuperar los efectivos perdidos, rejuvenecer las plantillas y fortalecer el empleo estable, evitar los modelos de externalización y privatización.
212. 6. Recuperar los derechos de los empleados públicos en materia de promoción y carrera profesional, a la formación a lo largo de la vida laboral, y facilitar la movilidad interadministrativa. Impulsar los concursos abiertos y permanentes.
213. 7. Facilitar la reversión de los servicios públicos privatizados, con plenas garantías laborales y jurídicas para las personas trabajadoras de estos servicios.
214. 8. Participar en la negociación de la modernización de las Administraciones Públicas. Impulsar la digitalización y el teletrabajo en los diferentes servicios públicos. Garantizar el acceso de la ciudadanía a estos servicios.
215. 9. Impulsar la jubilación anticipada para los trabajadores y trabajadoras públicos que realicen su función a turnos y en atención directa a la ciudadanía.
216. 10. Promover un cambio integral del modelo y gestión de la atención primaria sanitaria.

- 217. 11. Avanzar en el reto de educar en igualdad, solidaridad, inclusión, comunicación, emoción y razón.
- 218. 12. Poner en el centro del debate político la defensa del derecho a la educación en términos de equidad, entendemos que la educación es un motor de transformación social.
- 219. 13. Reforzar el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales, y actualizar el catálogo de servicios y prestaciones de los Servicios Sociales de Atención Primaria.
- 220. 14. Acometer una revisión en profundidad del modelo y gestión de las residencias, tanto públicas como privadas con plazas concertadas.
- 221. 15. Reforzar el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), mejorar la profesionalización del sector, vigilar las ofertas a la baja de las administraciones. Implantar el ciclo formativo de formación profesional de grado medio de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

### **La salud laboral: herramienta imprescindible para mejorar las condiciones laborales**

- 222. La defensa de la salud laboral es una acción sindical imprescindible para conseguir la reducción de la siniestralidad laboral y una mejora sustancial de las condiciones de trabajo.
- 223. Los accidentes y las enfermedades causadas por el trabajo son la expresión más dramática de la precariedad laboral y las estadísticas ponen de manifiesto la relación directa que se produce entre el incremento de accidentes y la precariedad e inseguridad laboral que acusa nuestro mercado de trabajo.
- 224. En los últimos años nuestra región ha sufrido un importante aumento de la siniestralidad laboral y una importante infradeclaración de las enfermedades profesionales, resulta significativo que la mayor incidencia de accidentes se produce en trabajadores que contaban con contrato temporal y una antigüedad en la empresa de uno a tres meses.
- 225. Son una triste muestra de la precariedad instalada en nuestro mercado de trabajo, y se producen como consecuencia de las malas condiciones de trabajo, de la relajación de las medidas de seguridad y, también, de su incumplimiento.
- 226. Por todo ello, debemos insistir en la necesidad de potenciar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales dotando de más medios a la Inspección de Trabajo, para así fomentar la actividad inspectora en los centros de trabajo y comprobar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral, dado que un gran número de empresas no realiza una efectiva integración de la prevención.
- 227. La actividad laboral es una parte importante de nuestras vidas y conlleva la exposición a factores de riesgo muy diversos, con efectos inmediatos y diferidos sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Las lesiones del trabajo, los problemas musculoesqueléticos, las alergias, el envejecimiento precoz o el cáncer son ejemplos de alteraciones cuyas causas se pueden encontrar en las condiciones de

trabajo, situaciones que generan, además, repercusiones muy importantes en la vida personal y familiar.

228. En este sentido, la prevención debe estar integrada en el marco de la empresa, tal y como se define en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, resulta fundamental el compromiso y el trabajo de los/as delegados y delegadas de prevención. A través de este trabajo se están implementando y desarrollando nuevas formas de participación de los/as trabajadores/as en la planificación preventiva de la empresa y cuyo resultado es el cumplimiento de las normas en PRL, contribuyendo a que la salud laboral se convierta en un derecho colectivo y una fuente de mejora permanente.

229. Una importante reivindicación para el sindicato es la creación de la figura del delegado/a territorial de riesgos laborales, que vendría a cubrir las necesidades de planificación preventiva en las empresas más pequeñas, que no cuentan, por su tamaño, con delegados y delegadas de prevención en sus plantillas.

230. En base a lo anterior, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

231. 1. Desarrollar en el marco del diálogo Social un plan de prevención de riesgos laborales con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral y mejorar la seguridad y la salud en Cantabria.

232. 2. Impulsar la participación de las personas trabajadoras en la planificación preventiva de las empresas.

233. 3. Reforzar la formación y el asesoramiento a nuestras delegadas y delegados.

234. 4. Elaborar un mapa de situación de la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva de la región, dentro del marco del diálogo social.

235. 5. Reivindicar la creación de la figura de los/as delegados/as Territoriales de Prevención.

236. 6. Continuar con la formación y el asesoramiento a los/as delegados/as de prevención.

237. 7. Fomentar la actividad inspectora en los centros de trabajo con la denuncia sindical.

238. 8. Sensibilizar con campañas de comunicación respecto a la relación de la estadística con la precariedad del mercado de trabajo.

### **Negociación colectiva: imprescindible para la transformación social**

239. En un escenario como el actual la negociación colectiva sigue siendo una herramienta sindical imprescindible para transformar nuestras reivindicaciones en acuerdos y su importancia es fundamental como base para la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas.

240. Las personas trabajadoras sufren las consecuencias de una crisis financiera que aún no se ha superado, y la vigente y dramática crisis sanitaria, social y económica por efecto de la pandemia. Por ello, es imprescindible potenciar la negociación colectiva como baluarte para preservar y mejorar los derechos de las personas trabajadoras, además permite fomentar la participación y reivindicar el sentimiento de clase.

241. Aunque la negociación colectiva ha sido duramente atacada en los últimos años como consecuencia de la aplicación de la reforma laboral, nuestro objetivo debe ser conseguir a través de la labor negociadora acuerdos y convenios colectivos que frenen o dejen sin aplicación sus efectos lesivos.
242. Debemos recuperar la fuerza vinculante del convenio colectivo, la prioridad aplicativa de los convenios de sector frente a los de empresa, la ultraactividad de los convenios sin restricciones y los ámbitos de negociación colectiva en las administraciones y empresas públicas.
243. Desde Comisiones Obreras de Cantabria, debemos fortalecer e impulsar la negociación colectiva, un 30% de los convenios sectoriales regionales han caducado y otro 30% caducarán este año, con caducidad y tan solo 5 convenios sectoriales han pactado incrementos salariales iguales y/o superiores a las recomendaciones del AENC, por ello nuestros objetivos para el próximo periodo serán:
244. 1. Recuperar el dinamismo de la negociación colectiva. Negociar los convenios sectoriales y de empresa pendientes.
  245. 2. Negociar los convenios colectivos de empresa.
  246. 3. Promover y utilizar los modelos de representación sindical directa, frente a las comisiones ad-hoc, que se han abierto en la normativa de emergencia ante la crisis sanitaria debemos utilizar este importante recurso para llegar como sindicato allá donde el tamaño de la empresa no nos permitía llegar.
  247. 4. Atender y responder en la negociación colectiva ante las nuevas realidades del trabajo y frente a las empresas multiservicios, la descentralización productiva, externalización y subcontratación.
  248. 5. Reforzar la coordinación, en el marco de la negociación colectiva, entre las federaciones regionales y la Unión Regional, desde la colaboración y con visión de conjunto.
  249. 6. Realizar análisis y balance sobre la situación de la negociación colectiva en Cantabria con carácter periódico.
  250. 7. Incidir en la formación de los negociadores y negociadoras de convenios, destacando las materias en las que el legislador deriva su regulación a la negociación colectiva.
  251. 8. Plantear el aumento real de los salarios de una manera sostenida en el tiempo, para avanzar en la recuperación de los salarios perdidos, teniendo como referencia los salarios medios en España.
  252. 9. Fomentar que la negociación de los convenios de empresa se lleve a cabo desde la premisa de que sean un instrumento de mejora de las condiciones reguladas en los convenios colectivos sectoriales.
  253. 10. Promover el crecimiento afiliativo en las empresas y la creación y desarrollo de secciones sindicales para una mejor defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

## **Un sindicato feminista que trabaja por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

254. El trabajo por alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es una constante en CCOO y debe ser una seña de identidad de la organización más cuando la situación sociolaboral de las mujeres en Cantabria sufre niveles tan elevados de precariedad y desigualdad.
255. Nos encontramos entre las comunidades autónomas con mayor brecha salarial entre mujeres y hombres fruto de las altas tasas de temporalidad, de parcialidad y de la alta segregación a las categorías y sectores peor retribuidos. La legislación ha avanzado pero la desigualdad persiste en el ámbito laboral y posiciona al sindicato y a la acción sindical como herramientas imprescindibles con capacidad de intervenir en la corrección de los desequilibrios.
256. Conocer el estado del contenido de la negociación colectiva de nuestra comunidad facilitaría al sindicato detectar los déficits y centrarse en impulsar la inclusión de más medidas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres desde los convenios colectivos, esta es una tarea sobre la que debemos trabajar para prepararnos para las próximas negociaciones.
257. Además, Cantabria cuenta en la actualidad con más de cien empresas, también administraciones, que incumplen la obligación legal de contar con planes de igualdad. En esta tarea, como en la de implicar al Gobierno de Cantabria, hemos dedicado numerosos esfuerzos durante los últimos años y hemos conseguido arrancar, en el seno del Diálogo Social, el compromiso de trabajar conjuntamente en el desarrollo de un acuerdo para impulsar la negociación y puesta en marcha de los planes en las empresas y administraciones de la comunidad.
258. Los reales decretos recientemente aprobados sobre planes de igualdad y registro retributivo en las empresas nos abren la oportunidad de llegar a muchas empresas y centros de trabajo a los que no llegábamos y continuar avanzando, pero también nos sitúa ante el reto de prepararnos para afrontarlo con garantías.
259. Que los cuadros de CCOO y nuestra representación sindical cuenten con recursos y asesoramiento para afrontar la labor sindical se hace imprescindible, por eso mantenemos compromiso de garantizar el servicio de asesoramiento sindical en materia de igualdad.
260. Denunciar y visibilizar las brechas se hace tan imprescindible como poner en valor los trabajos feminizados y las tareas domésticas, ampliamente asumidas por las mujeres. Este trabajo sociopolítico debe completarse con la denuncia de todas las violencias machistas, máxima expresión de desigualdad entre mujeres y hombres, y el impulso del desarrollo de las medidas contenidas en el Pacto de Estado contra las contra la Violencia de Género.
261. En este sentido, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:
262. 1. Diseñar campañas de visibilización y denuncia de las brechas de género en el

- ámbito laboral y de cuidados, que pongan en valor los trabajos feminizados.
263. 2. Promover políticas públicas que favorezcan la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, así como reivindicar ayudas que palién la merma de ingresos ante las reducciones de jornada a consecuencia de la necesaria dedicación a tareas de cuidados familiares.
264. 3. Difundir el servicio de asesoramiento a trabajadoras y trabajadores en derechos y recursos para la conciliación, a trabajadoras víctimas de violencia de género, y generar recursos informativos para la difusión masiva.
265. 4. Elaborar un mapa de situación de la negociación colectiva en Cantabria en materia de igualdad.
266. 5. Sensibilizar y formar a los y las negociadoras de convenios colectivos para la incorporación de medidas y cláusulas de igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y sobre violencia de género.
267. 6. Impulsar la negociación, implantación y seguimiento de planes de igualdad en las empresas y administraciones de la región.
268. 7. Extender la red de representantes sindicales con formación en materia de igualdad incluyendo más acciones formativas de carácter más práctico.
269. 8. Fortalecer el servicio de asesoramiento a la representación sindical en materia de negociación, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad, convenios colectivos y protocolos de actuación frente al acoso sexual, laboral, y por razón de sexo y exigir respaldo presupuestario en los Presupuestos Generales de Cantabria.

### **Una organización más abierta a la juventud**

270. Conectar con la juventud debe ser una prioridad para CCOO de Cantabria, la organización que aglutina un mayor número de personas jóvenes en la comunidad. Generar un espacio de participación en la organización y darnos a conocer y mostrar la utilidad del sindicato entre las personas más jóvenes pueden convertirse en dos herramientas muy útiles para generar vínculos y situarnos como su principal referente en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.
271. La reciente recuperación del Consejo de la Juventud de Cantabria (CJC) nos ha devuelto un espacio de crecimiento y extensión entre la juventud organizada desde el que tenemos que trabajar nuevamente.
272. Con estos elementos, colaboraremos para construir un sindicato más joven, con más afiliación y más representantes sindicales, en definitiva, un sindicato más fuerte a la hora de combatir la precariedad laboral. Nuestro mercado laboral es precario, pero se vuelve dramático para las franjas más jóvenes contando en la actualidad con menos del 10% de menores de 25 años ocupados (9,7% frente al 18,20% de media nacional) y una tasa de paro de más del 57%, la menor tasa de ocupación y la mayor de desempleo en esta edad de todas las autonomías del país, franja en la que además hemos perdido más de 2000 jóvenes con empleo en el último año y más de 4000 en los últimos tres. Todo esto, sumado al avance de otras realidades del trabajo que azotan principalmente a las personas jóvenes dibuja un escenario que debe empujarnos a actuar proactivamente para invertirlo.

273. La falta de oportunidades de empleo, y de oferta educativa en otros casos, son carne de cañón para el exilio de población joven en Cantabria, que tiene que enfrentar el decreciente peso demográfico de las generaciones jóvenes.
274. La imposibilidad de emanciparse se mantiene como otro de los grandes problemas estructurales de la juventud, y Cantabria, nuevamente, se encuentra entre las comunidades autónomas con menor porcentaje de personas menores de 30 años emancipadas. Y es que, que solamente el 16% resida fuera del hogar de sus progenitores no puede extrañar a nadie cuando se hace necesario que una persona de entre 16 y 29 años destine más del 53% de su salario para acceder a una vivienda en propiedad, porcentaje que se eleva diez puntos en el caso del alquiler, tal y como recoge el último Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España (CJE). Esta situación hace necesario que el sindicato coloque la necesidad de abordar medidas concretas que faciliten el acceso de las personas jóvenes a la vivienda.
275. En este sentido, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:
276. 1. Poner en marcha “Jóvenes CCOO” como un espacio de participación de la afiliación joven, vinculado a la Secretaría de Juventud de CCOO de Cantabria, desde el que fomentar la participación, el debate, la militancia y el intercambio de experiencias de la afiliación joven, así como establecer y agrandar los vínculos con la juventud no sindicada.
277. 2. Impulsar la incorporación de personas jóvenes en todas las estructuras y órganos de dirección del sindicato, así como en las candidaturas de las elecciones sindicales.
278. 3. Diseñar un plan de presencia periódica en centros educativos de enseñanza secundaria y universitaria, coordinado por la Secretaría de Juventud, Jóvenes CCOO y la Federación de Enseñanza, que contará con la colaboración de las federaciones sectoriales correspondientes en los centros de formación profesional
279. 4. Participar activamente en los espacios del Consejo de la Juventud de Cantabria y sus órganos de representación.
280. 5. Desarrollar campañas de denuncia de la precariedad laboral juvenil.
281. 6. Poner en marcha una campaña de sensibilización y denuncia del uso fraudulento de becas y prácticas laborales en empresas y administraciones.
282. 7. Exigir una mayor oferta de estudios de formación profesional en el sistema de educación pública.
283. 8. Reivindicar la ampliación de la oferta educativa de la Universidad de Cantabria.
284. 9. Exigir la puesta en marcha de medidas que favorezcan la emancipación juvenil y el acceso a una vivienda digna para las personas jóvenes.

**Bloque dos. – Extender y fortalecer la organización de trabajadores y trabajadoras para extender y fortalecer los derechos. A mayor organización, mayores y mejores derechos.**

285. CCOO Cantabria, en sintonía con la confederación sindical, debemos continuar introduciendo cambios en nuestra organización para ser más fuertes y representativos, debemos impulsar una reflexión de fondo y abordar nuevas estrategias organizativas que nos permitan llegar a las personas más desprotegidas: en desempleo; jubilados o pensionistas, a los trabajadores precarios (especialmente jóvenes, mujeres e inmigrantes) y a quienes cambian continuamente de empleo (el llamado “nomadismo laboral”), en nuestro anterior congreso apostamos por la colaboración y cooperación entre las diferentes estructuras, como fórmula para llegar a estos colectivos más desprotegidos en sus centros de trabajo, colaboración que se ha mostrado muy positiva y que ha dado muy buenos resultados.
286. Nuestra apuesta para este nuevo periodo será profundizar en este modelo colaborativo y realizar los cambios que necesita nuestra organización, para ello debemos conocer la realidad en la que debemos intervenir e interpretar los cambios que se están produciendo de forma rápida y acelerada, como siempre han hecho nuestros predecesores, debemos diseñar nuevas estrategias organizativas con la finalidad de ser más útiles a los intereses de los trabajadores a los que representamos.
287. Debemos reflexionar sobre la realidad en la que desarrollamos la actividad, cómo lo hemos venido haciendo hasta ahora y cómo lo debemos hacer en el futuro y debemos adoptar medidas que mejoren nuestra organización para realizar mejor nuestra acción sindical y política.
288. Desarrollamos nuestra acción en una comunidad autónoma donde la pequeña empresa es la predominante, donde la empresa familiar tiene un gran arraigo y donde el sector servicios tienen un gran peso en contraposición a una disminución continua del peso del sector industrial. Los datos de las empresas y número de trabajadores activos y ocupados los tenemos en otra parte de este documento y, por tanto, no vamos a reproducirlo.
289. Nos encontramos ante nuevas realidades en el tejido productivo (auge del sector servicios, diversificación de las actividades de las empresas, participación en actividades distintas a las tradicionales, etc.). Nuevas tecnologías de la información y comunicación que presentan nuevos perfiles profesionales y nuevas formas de abordar el trabajo (teletrabajo) Esto hace que nos encontremos ante una situación productiva que ha modificado la situación respecto a lo que hemos conocido hasta ahora.
290. Un nuevo marco normativo derivado de las dos últimas reformas laborales y unas decisiones políticas, como la reducción de recursos para acción sindical en la función pública que, hasta que se deroguen y reorienten, condicionan y limitan la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones sindicales.
291. Estas dificultades que ya teníamos detectadas se han visto acentuadas todavía más en la última crisis, la pandemia de la COVID-19 nos ha puesto de manifiesto la necesidad de introducir y adaptaciones organizativas que nos permita dar una mejor y más eficiente respuesta a situaciones de crisis como la actual.

292. Nuestro grado de implantación con la afiliación registrada a la hora de elaborar este documento se sitúa en un 7,12% sobre la población activa, si nos referimos a la población ocupada este se sitúa en un 8,25%, siendo bajo el porcentaje, nos encontramos dentro de los territorios con mayor porcentaje de afiliación. El grado de implantación confederal es de un 4,90%.
293. La tasa de afiliación de mujeres con empleo es algo inferior a la media de Cantabria, 6,88% respecto a la población activa y un 8% en relación con la población ocupada. Nuestro porcentaje de afiliación entre las personas desempleadas se sitúa en un 6,73% y entre los jóvenes menores de 35 años en un 5,38%. Nuestra presencia en autónomos es residual solo contamos con 37 personas afiliadas.
294. En referencia a nuestra presencia representativa obtenemos mejores porcentajes de representación cuanto más pequeños son los centros de trabajo: 37,60% en empresas entre 6 a 49 personas asalariadas, 34,30% en empresas entre 50 y 249, 34,07% en empresas entre 250 y 499, 27,05% en empresas entre 500 y 999 y un 20% en empresas de más de 1000 trabajadores y trabajadoras. Este hecho tiene una doble lectura por un lado refleja nuestra capacidad de extensión en referencia a otras centrales sindicales pero estos delegados y delegadas tienen más dificultades para organizarse y participar por la poca disponibilidad de horas sindicales. Tenemos menor presencia, dada la concurrencia de más sindicatos, donde nos podemos organizar mejor.
295. De los representantes sindicales de nuestra organización el 35,91% son mujeres y un 2,53% jóvenes menores de 30 años, porcentaje muy preocupante porque pone en riesgo la continuidad de nuestra organización. Un 27,31% son personas delegadas no afiliadas.
296. Tenemos presencia afiliativa en el 13,59% del conjunto de los centros de trabajo de nuestra Comunidad donde se concentra el 54,57% del empleo total. En Cantabria solo el 6,57% de los centros de trabajo cuentan con representación sindical. CCOO tenemos representación en un 65,42% de los mismos. Contamos con afiliados y sin representación en un 8,48% y en un 26,10% no tenemos representación ni afiliación.
297. En la actualidad contamos con 55 secciones sindicales registradas que agrupan el 25% de la afiliación, debemos realizar una importante labor organizativa para aumentar esta cifra sobre todo si tenemos en cuenta que la mayoría de las secciones sindicales se sitúan en empresas donde se concentra un gran número de población asalariada y pertenecen a sectores estratégicos. Debemos reconocer el esfuerzo de las organizaciones de Cantabria que han realizado esta tarea, pero sin olvidar que mucha de nuestra afiliación no está organizada.
298. Esta evidencia nos debe animar a situar como uno de nuestros objetivos por un lado culminar con el registro de las secciones sindicales que tenemos constituidas y por otro, avanzar en la constitución de Secciones Sindicales allí donde se reúnan las condiciones y donde estas no se den, promover espacios de participación para aquellas personas afiliadas que no tengan una Sección Sindical donde participar. Donde hay

afiliación y presencia organizada hay mejores convenios colectivos, se garantizan las condiciones de trabajo, en definitiva, hay más derechos.

299. Hemos trabajado en el mandato anterior sobre la base del desarrollo organizativo y cuyo objetivo es la colaboración de las federaciones con el territorio para establecer estrategias comunes para la extender la presencia organizada en todas aquellas empresas y centros de trabajo que no estamos presentes, que son muy numerosos y fortalecer en los que tenemos mayor implantación.

300. En Cantabria entendimos esta tarea, pero aún estamos lejos de convertirnos en primera fuerza sindical de la región. Hemos mejorado nuestros resultados electorales, incrementado nuestra afiliación y realizamos una atención más especializada, contamos con buenos sindicalistas y hemos mejorado nuestro clima de colaboración y cooperación. Pero no podemos estar plenamente satisfechos si comparamos nuestra realidad afiliativa y representativa con la realidad del tejido productivo y el mercado laboral en el que actuamos, podemos concluir que nuestro grado de implantación es mejorable.

### **Nuestras prioridades en materia organizativa**

301. En todos nuestros documentos señalamos que nuestros resultados afiliativos y electorales (elecciones sindicales) dependen del trabajo que desarrollamos durante los cuatro años de mandato precedente, así como de la atención que prestamos a los trabajadores y trabajadoras y, de nuestro acierto sindical. En los centros de trabajo donde se dan estos factores, nuestros resultados son buenos, no ocurre igual en los centros de trabajo que solo visitamos cada cuatro años coincidiendo con el proceso electoral. De igual modo, observamos que donde nuestros resultados son buenos nuestros porcentajes afiliativos aumentan, nuestra representación y fuerza también se incrementa y, por ende, contamos con más recursos que permiten crecer a nuestra organización, garantizando con ello su supervivencia.

302. En relación con lo anterior, los objetivos que perseguimos para el próximo periodo los concretamos en los siguientes:

303. 1. Extender y mejorar nuestra presencia organizada destinando los recursos existentes de la manera más eficaz con el objetivo de llegar a más trabajadores y trabajadoras promoviendo la afiliación y ofreciéndoles cauces de participación que permita organizarlos para la acción reivindicativa.

304. 2. Coordinar y colaborar todas las estructuras de CCOO de Cantabria para actuar eficazmente en los sectores y con los colectivos en los que se están concentrando los cambios en el mercado laboral, colectivos más precarios, desprotegidos y desorganizados.

305. Esta labor de extensión, cooperación y gestión eficaz debe llevarse a cabo sin olvidarnos de atender adecuadamente a nuestros actuales afiliados y afiliadas y prestarles los servicios que demandan al sindicato como fórmula de fidelizar la afiliación.

306. Incorporar más personas a nuestra organización para la acción reivindicativa es también uno de nuestros objetivos recurrente y debemos reconocer que sigue habiendo miles de trabajadores y trabajadoras que no están afiliados ni organizados y que la mayoría de ellos se encuentran más desprotegidos y en peores condiciones laborales y estos son los que más necesitan que el sindicato se dirija a ellos. Debemos dirigirnos a ellos y ofrecerles cauces de participación y poner a su disposición el servicio de asesoría sindical y jurídica, nuestros departamentos de salud laboral y política social, promover las elecciones sindicales y garantizar que les llega la información de forma periódica.

### **El modelo de desarrollo organizativo para extender y fortalecer la organización**

307. El esfuerzo confederal de apoyar a las estructuras territoriales, entendidas como la suma de territorio y federaciones regionales, con personal dedicado a la realización de tareas de afiliación, elecciones sindicales y atención a las empresas y centros de trabajo ha sido muy positivo por lo que CCOO de Cantabria apostamos por la continuidad de este modelo basado en la puesta de recursos humanos de la organización en centro de las empresas y/o centros de trabajo.

308. La experiencia evaluada en el último periodo ha demostrado que la cooperación y colaboración de las federaciones regionales con el territorio nos ha dado resultados muy positivos, el buen funcionamiento de la comisión de extensión sindical, al que hemos contribuido todas y cada una de las personas que tenemos responsabilidad en el área organizativa, hace necesario que sigamos avanzando por este camino y que, reforcemos esta colaboración.

309. Por ello, para el próximo periodo nuestros objetivos serán:

310. 1. Continuar con las reuniones periódicas de la comisión de extensión sindical que estará formada por las personas que asuman la responsabilidad organizativa de las federaciones regionales y CCOO de Cantabria.

311. 2. Renovar el plan de trabajo de extensión de la representación, incremento de la afiliación y atención de los delegados y delegadas, afiliados y afiliadas y personal asalariado en general, modificando e incorporando los aspectos positivos del anterior. Realizar periódicamente su evaluación y realizar memorias de la actividad realizada con una periodicidad, al menos, cuatrimestral.

312. 3. Estudiar, con participación de las federaciones, aquellos espacios físicos donde concurren empresas de diferentes sectores para establecer las fórmulas organizativas que mejor se adecuen a cada uno de ellos con el objeto de garantizar una atención integral al conjunto de trabajadores y trabajadoras y una utilización racional de los recursos sindicales.

### **La afiliación**

313. La afiliación es el primer paso que da una persona trabajadora para defender sus intereses, en muchas ocasiones no se afilian porque no nos conocen, no saben para que sirve estar afiliado, no tienen una visión positiva de nuestra labor, fruto de las

campañas de desprestigio, por ello, darnos a conocer, poner en valor la utilidad de la afiliación y salir al paso de las ideas contaminantes que les pueden trasladar terceros, es la clave a la que debemos dirigir nuestro trabajo. Tarea que debemos abordar estableciendo un contacto personal y directo de los sindicalistas con los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo o allí donde se encuentren, en muchas ocasiones no disponen de un centro de trabajo de referencia.

314. Durante el próximo periodo nuestros objetivos serán:
315. 1. Continuar con el incremento afiliativo de los últimos años, consolidar y ampliar nuestro número de afiliados y afiliadas debe continuar siendo una tarea central y cotidiana dentro de nuestra actividad sindical.
316. 2. Priorizar la afiliación de nuestros delegados y delegadas, si ellos/as no lo están difícilmente van a pedir la afiliación a los compañeros y compañeras.
317. 3. Disminuir la tasa de rotación, preocupa que para mantener nuestro nivel de afiliación debemos afiliar casi el doble de personas.
318. 4. Corregir la existencia de un importante número de personas afiliadas a las que no corresponde cotizar en la cuota que tienen asignada (especial o reducida). Se revisarán periódicamente los requisitos para el acceso a alguno de los tipos de cuota no generales.
319. 5. Impulsar el trabajo de las unidades de atención telefónica, con implicación y en colaboración con las federaciones, para donde estas no lleguen hacer un seguimiento de los afiliados y afiliadas en situación de deudores, porque es más fácil conseguir en este momento que continúen que una vez se ha producido la baja.
320. 6. Establecer un punto de información y asesoramiento gratuito para la atención a las personas no afiliadas en situación de desempleo, precariedad o rotación laboral.
321. 7. Disponer de un protocolo de bienvenida para la nueva afiliación, que deberá contener una parte común (confederal-territorial) y otra específica correspondiente al ámbito federativo de manera que pueda entregarse a los nuevos afiliados y afiliadas independientemente del local donde se produzca el alta. Garantizándose una comunicación personalizada con estas personas como mínimo una vez al año.
322. 8. Establecer canales de acceso al sindicato en la lógica de la atención permanente a los afiliados y afiliadas y trabajadores en general. La necesidad de dar respuesta a la incertidumbre generada por covid-19 obliga a poner en marcha un dispositivo de atención de consultas por vía telemática y telefónica que se ha considerado muy útil para los trabajadores y trabajadoras, apostaremos por continuar con este modelo de atención.
323. 9. Priorizar la atención a la afiliación, sobre todo en el centro de trabajo. Continuaremos extendiendo los acuerdos firmados tanto a nivel confederal como regional, exclusivos para la afiliación en los ámbitos del aseguramiento, el turismo y el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc.

324. 10. Mantener actualizada la guía de servicios y fomentar las políticas de participación, información y comunicación de nuestros afiliados en relación con los servicios a través de los distintos canales de comunicación del sindicato.

### **Las Elecciones Sindicales**

325. Además de la extensión que nos aporta la afiliación, las elecciones sindicales son otra de nuestras actividades permanente que debe implicar a todas las estructuras que componemos CCOO de Cantabria para conseguir una mayor extensión de la organización. En nuestro país la representación se mide por los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.
326. El sindicato necesita ganar en afiliación y capacidad representativa para ser más fuerte y útil para los trabajadores y trabajadoras y la sociedad en general. Los trabajadores y trabajadoras se afilian y depositan su confianza en nuestras candidaturas si consideran que el sindicato les es de utilidad. Ganar en representación es contribuir a extender los derechos y a la vez fortalecer a nuestro sindicato.
327. Nuestros resultados electorales han mejorado significativamente en el último periodo, aunque no suficientemente, no hemos ganado las EESS en Cantabria, pero hemos reducido nuestra diferencia negativa con el primer sindicato de Cantabria hasta situarnos por debajo de los 100 delegados y delegadas a la hora de redactar este documento. Los resultados negativos se sitúan, en algunas de las Federaciones, pero la mayor diferencia en números absolutos se sitúa, como en periodos anteriores, en dos: la Federación de Servicios y la Federación de Servicios a la Ciudadanía, hasta que no consigamos dar la vuelta a los resultados en estas federaciones o reducir las diferencias a la mínima expresión, tenemos dificultades para convertirnos en la primera fuerza sindical en Cantabria.
328. Elegimos muchos delegados y delegadas en el conjunto de Cantabria, pero podemos elegir muchos más. Contamos con 4.626 empresas que, agrupan a 140.424 trabajadores, de más de seis trabajadores y, como hemos visto, a lo largo de este documento, alrededor de 1.300 empresas y/o centros de trabajo cuentan con representación sindical, aglutinando alrededor del 60% de los trabajadores y trabajadoras con derecho a representación.
329. Trabajar con planificación y de manera coordinada nos ha servido para la obtención de mejores resultados. Partiendo de las experiencias acumuladas positivas y negativas de cada una de las federaciones, debemos establecer criterios y líneas de actuación comunes, con el objetivo de hacer de CCOO de Cantabria un sindicato más fuerte y útil para todos los trabajadores y trabajadoras.
330. En base a lo anterior, los objetivos para el próximo periodo serán:
331. 1. Situar como primer objetivo ganar las elecciones sindicales en Cantabria. Y, en consecuencia, pasar a ser la primera fuerza sindical en nuestra CCAA.

332. 2. Incrementar la cuota de representatividad, con ello aumentaremos la representatividad del sindicalismo de clase en nuestra Comunidad Autónoma.
333. 3. Continuar desarrollando planes de trabajo anuales, en coordinación con las Federaciones que, con el objetivo de ganar las elecciones sindicales, permita ir reduciendo la actual diferencia a la vez que incrementamos la representatividad. Planes que deberán ser evaluables y con medidas que sean medibles.

### **Disponer de una buena atención inicial a la afiliación**

334. Mejorar la atención inicial de nuestros afiliados y afiliadas y los servicios que presta CCOO de Cantabria viene siendo un objetivo insistente en los procesos congresuales, apareciendo en un lugar destacado del debate la importancia que adquiere la calidad de una atención inicial que posibilite que las personas que se acercan a nuestras sedes salgan con el mayor grado de satisfacción, tanto para la atención directa a trabajadores y trabajadoras como para el ejercicio de nuestra acción sindical.
335. En este último periodo dimos un impulso y creamos este servicio definiendo sus funciones y objetivos, su funcionamiento no ha sido todo lo satisfactorio que pretendimos, pero sí que llevamos camino avanzado. Hemos corregido procedimientos y ubicaciones de alguno de nuestros departamentos en beneficio de la prestación de un servicio de mejor calidad y más cercano para las personas que acuden a nuestras sedes, departamentos que estaban muy descentralizados y dificultaban una buena atención. Esta atención que, debe ser previa al asesoramiento por parte de las Federaciones y la defensa jurídica es la primera imagen de nuestro sindicato.
336. Por ello los objetivos para nuestro próximo periodo serán:
337. 1. Impulsar el cumplimiento del plan de atención inicial a la afiliación.
338. 2. Arbitrar los mecanismos tendentes a optimizar y racionalizar el funcionamiento de la UAR, SIGIS, afiliación, recepción y centralita para una mejor atención inicial a los trabajadores y trabajadoras que se acercan a nuestras sedes.
339. 3. Formar a las personas que prestan este servicio para cualificarles en la prestación de un buen servicio (técnicas de trato personalizado, atención amable, buena aptitud, etc).
340. 4. Informar y gestionar toda la documentación que tenga relación con los servicios comunes que presta nuestro Sindicato, así como la información que las Federaciones Regionales, consideren de interés general (Ofertas de empleo público y privado).
341. 5. Atender a todas las personas que se acerquen a nuestras sedes facilitando los contactos cuando las federaciones y/o departamentos no están presentes.

### **Disponer de una buena red de asesorías y servicios jurídicos**

342. Los servicios jurídicos de CCOO de Cantabria y la labor de los sindicalistas que se dedican al asesoramiento sindical son la primera referencia para los trabajadores y

trabajadoras que se acercan al sindicato para que les ayudemos a solucionar sus problemas laborales. La asesoría sindical se ha convertido en la primera razón por la que deciden afiliarse. Ambos servicios son una parte indispensable de la acción del sindicato y por tanto merecedores de la mayor y más constante atención para la búsqueda de la mejora permanente.

343. En el último periodo se ha alcanzado a nivel confederal un acuerdo que beneficiara económicamente a nuestra afiliación, garantizara la suficiencia financiera a nuestra organización por el establecimiento de un nuevo modelo de financiación y mejorara la colaboración entre los diferentes servicios jurídicos hasta la fecha actual sin coordinación ninguna.
344. Garantizada la viabilidad nuestro servicio jurídico, hemos de dar un paso más y trabajar en mejorar la eficiencia de las actuaciones que llevamos a cabo, en la mejora y modernización de los procedimientos de trabajo, en el desarrollo del trabajo en equipo y la atención de calidad a nuestra afiliación.
345. Durante el próximo periodo debemos marcarnos los siguientes objetivos:
346. 1. Garantizar un servicio jurídico de calidad y eficiente a nuestra afiliación y a nuestros representantes, que contribuya a prestigiar la imagen de nuestro sindicato en Cantabria.
347. 2. Garantizar el desarrollo y cumplimiento de todos los acuerdos adoptados confederalmente y los que se pueda acordar en Cantabria, crearemos una comisión de asería jurídica para velar por ello con participación de todas las federaciones regionales.
348. 3. Dimensionar adecuadamente nuestra plantilla de profesionales de la Asesoría Jurídica, y adoptar las medidas necesarias para una mejor atención a nuestra afiliación algo en lo que tradicionalmente hemos sido deficitarios.
349. 4. Crear una red de asesores sindicales para lo cual es necesario activar la formación permanente de las personas que estén vinculadas a esta tarea.
350. 5. Mejorar las herramientas informáticas para el soporte de la actividad y adecuarlas a las nuevas necesidades tecnológicas.
351. 6. Establecer criterios y procedimientos de trabajo en la asesoría jurídica para mejorar la calidad de la atención y la gestión.
352. 7. Mejorar nuestros canales de comunican tanto internos, entre todas nuestras estructuras, como externos con la sociedad que nos permita dar mayor relevancia al trabajo que se realiza y los éxitos que se obtienen.
353. 8. Integrar plenamente a la organización en los sistemas informativos confederales.
354. 9. Implantar el SERVISIN, entendiendo que el asesoramiento sindical es un servicio esencial y básico para nuestra afiliación, así como un instrumento de proximidad y extensión de la afiliación.
355. 10. Garantizar el cumplimiento del protocolo de actuación de nuestros Servicios Jurídicos. Así como el resto de los documentos que tenemos elaborados
356. 11. Garantizar una estrecha colaboración entre los profesionales de la asesoría jurídica y la estructura sindical.

357. 12. Los SSJJ deben ser un elemento proactivo en la acción sindical, con estrecha coordinación con la secretaría de acción sindical en cada ámbito y bajo coordinación regional
358. 13. Avanzar en métodos telemáticos de atención al afiliado y de comunicación ágil de la situación de los expedientes.

### **Formación sindical: una de nuestras apuestas**

359. CCOO de Cantabria seguimos apostando por la formación sindical de nuestras delegadas y delegados. Esta refuerza la identidad colectiva y es un elemento determinante para reforzar nuestra capacidad organizativa y nuestra legitimidad ante las trabajadoras y los trabajadores.
360. Para nuestro sindicato mejorar la calidad de la acción sindical en la empresa, con independencia de su tamaño, pasa inexcusablemente por mejorar la capacidad de intervención de nuestros representantes sindicales. Siendo la formación una de nuestras prioridades en los últimos años, hemos dispuesto los recursos económicos y humanos para la puesta en marcha de un plan de formación sindical que ha tenido muy buena acogida.
361. La formación sindical tiene una importancia fundamental para toda la estructura sindical, tanto para los y las responsables sindicales, como para nuestra representación en los centros de trabajo. Por ello, nuestro objetivo principal es continuar dando respuesta y cualificación a la acción sindical no sólo a los representantes sindicales de las grandes empresas, sino también a los delegados y delegadas de empresas y centros de trabajo más pequeños, donde el sindicato teniendo más porcentaje de representación, esta menos organizado y nuestros resultados electorales son peores en términos absolutos, y es en estos donde más se necesita actualizar las herramientas de conocimiento adquiridas a través de la formación sindical.
362. Con el itinerario de acciones sindicales formativas, dotaremos a los y las sindicalistas de instrumentos formativos que les permitan responder a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, así como a afrontar con garantías las tareas propias de la representación sindical.
363. Trabajaremos en la implantación y desarrollo del FORSIN, herramienta informática que permite realizar la totalidad del desarrollo de los planes formativos de forma unificada y realizar un seguimiento de la formación de nuestros delegados y delegadas, a la vez que permite conocer los datos fundamentales de nuestra intervención posibilitando un análisis de resultados y una evaluación, que redundara en una mayor planificación de nuestra intervención sindical.
364. Partiendo de lo anterior, nuestro plan formativo para el próximo periodo continuará con el modelo desarrollado en el último periodo basado en “jornadas sindicales” y “jornadas formativas”, permitiendo el intercambio, el debate y la participación activa de toda nuestra estructura sindical, aprovechando el estudio de casos prácticos y el trabajo grupal, plan que contendrá los siguientes objetivos:

365. 1. Extender la formación sindical a un mayor número de participantes, con el establecimiento de un itinerario formativo con la agrupe las acciones formativas por niveles.
366. 2. Reforzar la formación sindical como elemento transversal estratégico, para favorecer la vinculación de colectivos de sectores diferentes creando espacios para reforzar el concepto de identidad.
367. 3. Avanzar en la incorporación de sistemas de formación online.
368. 4. Implantar y desarrollar la herramienta de gestión FORSIN para la gestión del plan de formación sindical.
369. 5. Impulsar la participación en el programa de formación de cuadros confederal de personas que puedan asumir, en el futuro tareas de responsabilidad en CCOO de Cantabria, danto especial relevancia a mujeres y jóvenes.

### **La comunicación, pieza clave para visibilizar nuestra acción**

370. La comunicación es una herramienta imprescindible para un sindicato que quiera ser visible y que no quiera quedarse al margen de la agenda informativa. Tenemos que ser fuente directa de información para dar a conocer nuestra labor diaria en defensa de la clase trabajadora, proyectar nuestra acción y transmitir nuestros valores.
371. Dada la precaria situación del sector de la comunicación en Cantabria, es el propio sindicato el que debe trabajar y facilitar que esa presencia sea regular aportando información constante que nutra la agenda de los medios de comunicación y nos sitúe como referente social.
372. Este punto, de hecho, fue una de las propuestas de trabajo para los últimos 4 años y a día de hoy es evidente que nuestra presencia en los medios se ha visto reforzada y ampliada. Pero no nos equivoquemos. Esa visibilización responde al trabajo constante de generación de contenido e información útil para medios de comunicación que se han servido de nuestros materiales y han visto en nosotros una fuente de información a tener en cuenta siempre.
373. Se trata tanto de dar a conocer la labor diaria del sindicato, su actividad, sus movilizaciones y sus logros en favor de la clase trabajadora, como de ofrecer opinión en aquellas cuestiones socioeconómicas que afectan a la ciudadanía en general.
374. Comunicar quiénes somos, qué hacemos, cómo lo hacemos, cuáles son nuestros valores y qué conseguimos con nuestra acción sindical debe fijarse a través de una planificación y una hoja de ruta determinada, más cuando la comunicación se está volviendo cada día más horizontal. Anticiparnos y generar información de nuestro interés es clave para tener presencia mediática, hacernos visibles y favorecer el concepto que de nosotros tiene la opinión pública. Ganar confianza entre la clase trabajadora repercutirá en una mayor afiliación y representación de CCOO.
375. La comunicación no debe ser exclusiva de cara al exterior. Nuestra propia afiliación debe sentirse arropada por el sindicato, debe sentirse parte de él y para ello es esencial una comunicación interna constante a través de los canales de

comunicación propios, redes sociales fundamentalmente, y una relación directa donde se comparta la información más importante.

**376.** En este sentido, la ampliación de la comunidad ha sido uno de los retos, sobre el que tenemos que seguir trabajando, que nos ha permitido casi triplicar la comunidad en Facebook, nuestra principal red social de trabajo, superando en número de seguidores a otros territorios con mayor población y afiliación.

**377.** Y es que, la inmediatez y democratización de las redes sociales, que nos permiten alzar nuestra voz y llegar a miles de personas, las convierten en uno de los instrumentos más potentes del siglo XXI del que no se puede prescindir. Tanto como los mensajes audiovisuales, cortos, concisos y directos, que han ganado terreno frente a otros métodos de comunicación que se están quedando desfasados. La imagen es importante y como sindicato debemos apostar por ella para llegar a todos los públicos.

**378.** Tenemos que seguir trabajando en difundir nuestra acción sindical a través de retransmisiones en directo y de vídeos donde, con mensajes cortos, cale nuestro mensaje de lucha en defensa de los y las trabajadoras.

**379.** En este sentido, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

**380.** 1. Aumentar y mejorar los recursos del gabinete de prensa para amplificar la presencia del sindicato en la sociedad.

**381.** 2. Implantar una estrategia de comunicación que incluya un protocolo rápido de contenidos mínimos para una comunicación eficaz fomentando la comunicación interna a través de reuniones periódicas.

**382.** 3. Elaborar un manual de comunicación y una guía de estilo para lograr mensajes homogéneos, fluidos y eficaces para que el sindicato salga reforzado en cada intervención mediática que se realice.

**383.** 4. Formar en habilidades comunicativas y redes sociales al activo sindical para lograr una comunicación eficaz y efectiva e impulsar nuestra presencia.

**384.** 5. Poner en valor la labor de la representación sindical y realzar el orgullo de pertenencia de la afiliación al sindicato.

**385.** 6. Apostar por el marketing móvil con la elaboración de una newsletter o boletín informativo periódico, que será complementaria a la actividad en redes sociales que no siempre es visible a todo el mundo.

**386.** 7. Sumarnos a la estrategia confederal de Telegram.

**387.** 8. Promover el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación entre los trabajadores y trabajadoras, la afiliación, los delegados y los cuadros de dirección de todas las estructuras de CCOO en Cantabria.

**388.** 9. Invertir en acciones publicitarias en redes sociales además de en los medios tradicionales.

**389.** 10. Impulsar la relación con los medios de comunicación, presentándonos como un sindicato cercano y accesible, estableciendo una estrategia de respuesta ante situaciones de crisis.

**390.** 11. Fomentar la presencia de sindicalistas en tertulias y foros de opinión para potenciar la imagen del sindicato.

## **Poner los recursos de los que dispone el sindicato al servicio de las estrategias reivindicativas y organizativas. Una gestión más eficaz y transparente**

391. Nuestro objetivo central en materia financiera y administración es profundizar en una gestión más transparente de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que dispone el sindicato, que tienen como finalidad hacer más eficaz la acción sindical, la organización del sindicato en la empresa y, con ello, mejorar la atención a la afiliación y a la clase trabajadora.
392. Todos los recursos del sindicato, los económicos, los humanos y tecnológicos tienen una sola finalidad, ayudar a conseguir el cumplimiento de los objetivos acordados en el congreso lo que nos permite mejorar la acción sindical y la organización del sindicato.
393. La estructura económica del sindicato ha cambiado de forma radical en estos últimos tiempos, la crisis financiera de 2008 de la que aún no nos hemos recuperado ha traído una reducción de los ingresos del sindicato, que previsiblemente se mantendrá con la llegada del COVID-19 que ha obligado a adoptar medidas de confinamiento y restricciones de movilidad con paralización de la actividad económica.
394. En este escenario de menos recursos debemos hacer frente a nuestra labor diaria, intentando llegar a un mayor número de empresas y atender a un mayor número de trabajadoras y trabajadores. Haciendo lo más difícil: hacer más con menos y a la vez conseguir la sostenibilidad económica de la organización para mantener nuestra solvencia.
395. Esta coyuntura, reafirma la necesidad de una adecuada administración de los recursos financieros, de la gestión de recursos humanos, de los servicios que prestamos a la afiliación, con especial hincapié en la asesoría sindical y jurídica, así como garantizar las mejores prácticas de gobierno y control. Desde el inicio del Sindicato nos mueven tres valores básicos de funcionamiento: la eficacia, la transparencia y la solidaridad de nuestros medios económicos y humanos.
396. En resumen, el próximo periodo debe estar caracterizado por la racionalización, restricción y eficiencia del gasto, por el incremento de las fuentes de financiación vía afiliación y prestación de servicios propios, por la transparencia, la cooperación interna, el equilibrio presupuestario, la autosuficiencia económica y el reforzamiento de la autonomía e independencia de CCOO de Cantabria.
397. Por ello y en consonancia con las propuestas confederales en materia de recursos económicos, humanos y tecnológicos nuestros objetivos serán:
398. 1. Continuar con la política de racionalización de los gastos generales, estableciendo una política de restricción y más eficiente, mediante la negociación con proveedores de energía, suministros, comunicaciones y otros servicios, que coadyuven a conseguir la sostenibilidad de nuestra organización.

399. 2. Utilizar el manual de procedimiento confederal y, con ello, se garantizará el cumplimiento de las ratios máximos establecidos para: endeudamiento, gastos de personal, ingresos de cuotas, liquidez, etc.
400. 3. Disponer de unas Cuentas Anuales Integradas de CCOO de Cantabria, para lo que se hace necesario garantizar el traspaso continuo de la información económica de las Federaciones Regionales. Avanzar en ese objetivo no solo facilitará una mayor percepción global de los recursos, sino que, además, garantizará una mayor transparencia y una mejor disposición a fomentar la cooperación interna, reforzando con ello la confederalidad.
401. 4. Disponer de un Presupuesto Integrado de todas las CCOO de Cantabria. Nuestros recursos económicos se deben valorar como soporte de dos grandes principios: autosuficiencia económica y equilibrio presupuestario.
402. 5. Dotarnos de las herramientas necesarias para el mejor cumplimiento de los compromisos financieros, el buen gobierno y la transparencia, acordes con las vigentes leyes y las mejores prácticas y estándares existentes en la materia. En tal sentido, impulsaremos la utilización de las metodologías y controles que establezca la confederación a fin de asegurar el mantenimiento de una eficaz administración de los riesgos legales o riesgos de incumplimiento. En consecuencia, se trabajará con las herramientas administrativas y tecnológicas confederales, diseñadas para una mejor gestión de los recursos.
403. 6. Continuar con la utilización del Plan Contable y los Manuales de Procedimiento y Gestión Confederales. Nuestro centro contable trabajara con los criterios establecidos por el Centro de Gestión Confederal.
404. 7. Hacer pública, a través de nuestra página web, la información económica y financiera, el estado de nuestras cuentas y el origen de todos nuestros recursos, incluidos los de las Federaciones Regionales de Cantabria.
405. 8. Avanzar en compartir, mancomunar y gestionar, los trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando los recursos existentes, con el objetivo de ganar eficiencia para el conjunto de la organización. En este sentido, se trabajará en la elaboración de un documento de acuerdo con las Federaciones Regionales donde se recoja, entre otros, las condiciones para la utilización de las actividades mancomunadas y los términos de financiación de estas tareas compartidas.
406. 9. Reforzar el trabajo del Plenario de Finanzas. Plenario que deberá cumplir un papel fundamental en la cohesión y el fomento de la cooperación interna que impulse y haga posible la gestión más eficaz y transparente de los recursos económicos y financieros de CCOO de Cantabria.
407. 10. Adoptar y aplicar los protocolos de confidencialidad que la confederación acuerde, donde se especifiquen las responsabilidades y obligaciones que, cada cargo sindical y/o trabajador asalariado de apoyo, ostente en su respectiva organización. Estos protocolos serán de obligatoria aceptación y cumplimiento previo a su elección para dicho cargo y/o a la formalización de su contrato.
408. 11. Adoptar los protocolos de seguridad informática, protocolos de cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos mediante el establecimiento de cláusulas contractuales que incluyan el cumplimiento del Código de Conducta y Ético de la CS de CCOO.

409. 12. Continuar con sistema de los contratos asociativos que la confederación acuerde.
410. 13. Garantizar el seguimiento de las políticas de prevención y seguridad y cumplimiento de estas. Nuestro Gabinete de prevención elaborara un plan de prevención de todas las CCOO de Cantabria, entendida con la suma de todas las Federaciones y representaciones territoriales que la conforman.
411. 14. Promover una modificación de ley de participación institucional que garantice los recursos económicos suficientes y no sujetos a los avatares de la política que podría afectar negativamente a la necesaria independencia de las organizaciones sindicales. Como única manera de hacer efectiva la capacidad de representación que nos asigna la constitución al universalizar la negociación colectiva e institucionalizar nuestra participación en la economía y la sociedad, lo que obviamente excede de la atención exclusiva a nuestros afiliados y afiliadas.