

10 CONGRESO

PROGRAMA DE
ACCIÓN
ESTATUTOS

APROBADOS POR EL CONSEJO REGIONAL DE 23 DE JULIO DE 2012



Comisiones Obreras de Cantabria



ÍNDICE

EJE I: EL EMPLEO EN UN NECESARIO CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Introducción	7
Objetivos y propuestas	8
La formación profesional	9

EJE II: DERECHOS LABORALES. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CONCERTACIÓN REGIONAL

Introducción	12
Objetivos y propuestas	13

EJE III: MODELO SOCIAL, FISCALIDAD Y SERVICIOS PÚBLICOS

Introducción	15
Objetivos y propuestas	17

EJE IV: ORGANIZACIÓN

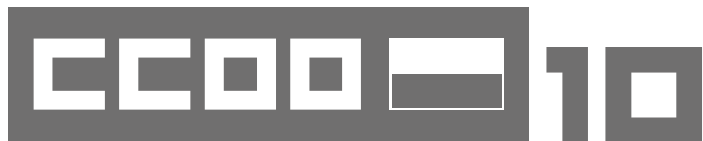
Introducción	19
Desarrollo Federativo	19
Cooperación Interna	19
Órganos de dirección.....	19
Elecciones sindicales.....	20
Correcta utilización de los recursos.....	20
Afiliación	21
Participación (secciones sindicales, estructuras territoriales)	22
Patrimonio sindical.....	22
Participación institucional	22
Objetivos y propuestas	22

EJE V: COMUNICACIÓN, SERVICIOS Y FORMACIÓN SINDICAL

Comunicación	25
Servicios	25
Formación Sindical	26
Objetivos y propuestas	26

ESTATUTOS 27





Congreso Regional

PROGRAMA DE
ACCIÓN

APROBADOS POR EL CONSEJO REGIONAL DE 23 DE JULIO DE 2012

Análisis de situación

1. Desde nuestro último Congreso y como consecuencia de la crisis, la situación económica y sociolaboral en nuestra región ha empeorado considerablemente. El escenario negativo en el que nos encontramos, que ha repercutido profundamente en la destrucción de empleo y en la pérdida de tejido productivo, se agrava aún más con el agotamiento del modelo de crecimiento en el que se ha sustentando la economía regional.
2. La crisis económica y financiera de escala internacional y nacional se reproduce en Cantabria con efectos y variables similares a los que se manifiestan en el Estado, si bien con los matices que representa su propia estructura económica, desarrollo territorial y su demografía.
3. En el fuerte ciclo de contracción de la actividad productiva que se está dando a lo largo de la crisis, la estructura de la economía cántabra ha acelerado su ritmo de terciarización, de tal forma que en el periodo 2008-2010 el peso del sector servicios alcanzaba el 64,7%, situación que se reproducirá con un ligero incremento en la composición del empleo regional.
4. La cifra de parados se ha multiplicado casi por cuatro desde el año 2007, pasando de 12.800 personas paradas de finales del año 2007 a más de 50.000 a mediados del 2012. Solo en el periodo de 2008 a 2012, la crisis ha destruido más de 32.000 puestos de trabajo, de ellos 20.800 en la construcción, 12.000 en la Industria y 3.800 en el sector primario, caídas en el empleo que no han podido ser amortiguadas por el incremento que se produjo en ese mismo periodo en los servicios (+4.500). Como consecuencia de ello, el sector servicios ha pasado de representar el 61,4% en 2008 al 71,9% en 2012.
5. En ese marco de empeoramiento de la situación socio laboral, las mujeres, que ya partían de peores condiciones laborales, sufren ahora mayores índices de temporalidad y paro, incrementándose la brecha salarial. Destacando la diferencia en la percepción de la prestación a nivel contributivo por el desempleo de un 14% menos que los hombres.
6. En relación a los trabajadores inmigrantes se destaca una pérdida de empleo en el periodo 2008-2012 de 3.600 personas, que representa el 11,25% sobre el total del empleo perdido en la región.
7. En cuanto al desempleo juvenil en Cantabria, los jóvenes tienen la menor tasa de actividad y de empleo y las mayores de paro, habiéndose casi triplicado el número de jóvenes en situación de desempleo, lo que nos sitúa entre las cinco Comunidades Autónomas con mayores tasas entre los menores de 25 años.
8. En Cantabria nos situamos en descensos en la contratación de casi un 25 % desde que comenzó la crisis, evidenciándose la precariedad laboral de los contratos realizados por las altas tasas de temporalidad, con cifras que se sitúan en más de un 92% sobre el total de los contratos realizados.
9. En Cantabria todos y cada uno de los sectores que componen nuestro tejido productivo se han visto afectados en mayor o menor medida por las circunstancias de esta situación.
10. La realidad sectorial en Cantabria dibuja una economía basada en el sector servicios, que se sitúa cerca del 65% del PIB regional y con un volumen de empleo de casi el 72% , y aunque es el más dinámico en cuanto a crecimiento y generación de empleo, no ha sido capaz de absorber la pérdida de los puestos de trabajo de la construcción, la industria y el sector primario.
11. Dentro del sector servicios, el turismo ha reducido su especialización y ha estancado la oferta hotelera con mayor cualificación. Por otra parte, el comercio tiene gran fragmentación, poca especialización y cualificación.
12. En el ámbito financiero y en el marco de la crisis financiera internacional, la reestructuración de las cajas de ahorro y la reforma de su régimen legal ha provocado cambios en sus estructuras que también han afectado al empleo en el sector.

13. Por sectores de actividad, la construcción y la industria han sido los protagonistas de la caída de la actividad económica y del empeoramiento del mercado de trabajo.
14. Sin duda alguna y como consecuencia del pinchazo de la burbuja inmobiliaria, el sector de la construcción es el más afectado por esta profunda y prolongada crisis que, por si fuera poco, ha terminado por contagiar a innumerables actividades que están asociadas directa e indirectamente con la construcción. Como ya se ha citado, la pérdida de empleo ha sido muy notable como también lo ha sido su caída en más de 2,5 puntos en PIB regional (15,54—2008 a 13% 2011).
15. Por otro lado, a pesar de los avances en infraestructuras por carretera, nuestra región se encuentra muy alejada de una red moderna de transporte intermodal que contribuya al fortalecimiento de la cohesión económica y social. La paralización en 2010 de la obra pública ha frenado de golpe la ejecución de importantes proyectos en la red viaria, algunos de ellos ya iniciados (tramos Unquera-Llanes; Aguilar-Burgos; Ronda de la Bahía; Solares-Torrelavega, etc.). Tal situación ha convertido a varios tramos de la red viaria de Cantabria en puntos críticos para el tráfico, además de haber supuesto un duro golpe para el empleo en la construcción de obra civil.
16. El sector más expuesto a la competitividad y el más dependiente del ciclo industrial europeo está representado por nuestra Industria. El sector industrial sufre una fuerte contracción de la demanda lo que, unido a las restricciones del crédito y a la caída en la inversión, ha supuesto un desplome de la producción y una disminución de su peso en la composición del PIB regional y, en consecuencia, una pérdida de empleo que ronda los 12.000 puestos de trabajo entre 2008 y 2012. Una situación que se produce cuando es precisamente en la Industria donde la economía cántabra podría encontrar nuevas vías de competitividad a través de la internacionalización.
17. La industria, tanto la metalúrgica como la química o la agroalimentaria, se ha visto afectada por cierres de empresas y Expedientes de Regulación de Empleo en cifras desconocidas hasta ahora.
18. En el sector primario la región ha perdido también peso relativo. El desplome en la actividad económica se trasladó al sector con descensos en la venta de ganado, productos lácteos y la reducción del número de productores. En la actividad pesquera se ha perdido parte del tonelaje de capturas, a lo que se añaden los problemas vinculados a la costera de la anchoa, situación que afecta directamente a la industria conservera. En términos generales, la caída en actividad y la pérdida de más de 3.700 empleos confirman los efectos y las consecuencias más negativas que en el sector primario está teniendo la crisis.
19. Además, en los servicios y empresas públicas, como consecuencia de las políticas de austeridad y de recortes impuestos por el Gobierno Regional, se está procediendo a la supresión y reducción del tamaño de empresas públicas, situación que está teniendo efectos muy negativos sobre el empleo y las condiciones de trabajo en el sector público.

Objetivos y Propuestas

20. Teniendo en cuenta que la competitividad de un país y de una región se sustenta en su patrón de crecimiento, desde CCOO ya advertimos hace tiempo que el modelo productivo basado fundamentalmente en la burbuja inmobiliaria y en los servicios de poco valor añadido podía tener efectos perversos en el empleo y en la economía.
21. Con el objetivo de salir de forma equilibrada y justa de la crisis, Cantabria debe de aprovechar todo el margen de maniobra que le permite su marco competencial para que las políticas públicas, especialmente en la fiscalidad, se pongan al servicio del cambio de modelo productivo, del crecimiento económico y la recuperación del empleo de calidad y con derechos. Para ello el Diálogo Social deberá desempeñar un papel decisivo en el próximo periodo.

22. En esa dirección, es imprescindible unir esfuerzos entre lo público y lo privado; en ese sentido, reivindicamos potenciar el papel de la nueva empresa socialmente responsable a la vez que reforzamos los derechos los trabajadores.
23. En una situación de crisis como en la que nos encontramos, el desarrollo de unas políticas públicas de crecimiento sostenible en Cantabria deben tener como principal objetivo aumentar la competitividad de nuestro tejido empresarial, concluyendo que solo las economías más competitivas son a la vez más productivas, crean más empleo y proporcionan mayor bienestar a la ciudadanía.
24. El sector industrial favorece el crecimiento y el desarrollo del resto de sectores productivos, y para conseguir en Cantabria un sector industrial sólido, fuerte y competitivo que sirva de motor económico y que genere empleos de calidad, es necesaria una política industrial activa, coordinada y sustentada en un verdadero diálogo social.
25. En ese sentido son necesarias políticas de empleo y de formación capaces de asumir el desafío tecnológico, así como medidas medioambientales que garanticen la sostenibilidad.
26. En tanto que la inversión en I+D+i es un elemento determinante para el cambio de modelo productivo, consideramos que la apuesta por la I+D+i deben estar en el centro de los compromisos por el crecimiento superando, con ello, el retraso histórico que la región tiene tanto con España como con la UE. Empezando, en consecuencia, por invertir la tendencia en recortar el gasto de las administraciones públicas y de las empresas en inversión en I+D+i. Se debe fortalecer el sistema ciencia-tecnología-empresa-sociedad-universidad, apostando por la innovación como eje fundamental de la transformación empresarial, fundamentalmente en las PYMES.
27. De igual manera nos pronunciamos respecto a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), por cuanto suponen un sector estratégico y desempeñan un papel determinante en la mejorar de la competitividad de la economía y el desarrollo de la región.
28. En ese marco de crecimiento, la dotación suficiente de infraestructuras de transporte y de energía, se hace imprescindible para favorecer y estimular la inversión empresarial y el desarrollo económico y social Cantabria. En este sentido, tanto la intermodalidad del transporte con su apuesta por las mercancías, como el suministro y la eficiencia energética con el punto de mira puesto en las renovables, son factores imprescindibles para impulsar el crecimiento al reducirse los costes empresariales y generar nuevos estímulos para la diversificación y la competitividad.

La formación profesional

29. Son necesarias estrategias de formación y cualificación e innovación, combinando todos los recursos disponibles (agentes públicos y privados). Debemos dotar a la formación profesional de una financiación adecuada, y que se dé una integración real de la formación profesional optimizando los recursos para asegurar un sistema público, gratuito y de calidad.
30. Es necesario el desarrollo de una Red de Centros Integrados que den cobertura a la mayoría de los sectores productivos de Cantabria; para ello, debe funcionar la coordinación entre las Administraciones que sustentan la formación profesional en Cantabria.
31. El Consejo de Formación Profesional de Cantabria es un órgano necesario para su impulso.
32. Los Centros de Referencia Nacional han de jugar también un papel importante vinculado más a los sectores. En Cantabria contamos con el Centro de Torrelavega especializado en electricidad y electrónica, que debe ser un referente a nivel de investigación.

33. El papel del sindicato es importante en cuanto que la formación es un derecho de los trabajadores. En ese sentido, debemos ser capaces de vincular la formación profesional para el empleo con la negociación colectiva (fortaleciendo los derechos de los representantes de los trabajadores en la misma) y el Diálogo Social.
34. En el marco de la empresa debemos impulsar la negociación de la formación mediante la evaluación, el seguimiento y la elaboración de propuestas.
35. En lo que se refiere a nuestra estructura interna debemos establecer criterios comunes que den coherencia, calidad y eficacia a todo lo relacionado con la formación para el empleo, siempre con un objetivo común que no es otro que la formación es un servicio del sindicato puesto a disposición de las personas.
36. Además, debe ser un instrumento al servicio de la acción sindical, que funcione con transparencia y la suficiente coordinación interna para conseguir aumentar los servicios prestados a la afiliación, a la vez que sirve de apoyo a la intervención del sindicato en los diversos sectores y empresas.
37. En el marco de los objetivos descritos se señala a continuación un elenco de propuestas de actuación en los que deben centrarse las reivindicaciones de CCOO de Cantabria, siempre bajo la premisa del mantenimiento y la creación de empleo de calidad con derechos.
38. Impulsar y fortalecer el diálogo social como instrumento imprescindible y necesario para favorecer políticas de salida a la crisis, que deben ser tan equilibradas en los esfuerzos como orientadas al crecimiento y el fortalecimiento del empleo.
39. Demandar un Servicio Cántabro de Empleo con recursos suficientes para llevar a cabo políticas de empleo en el que las necesidades de las personas estén en el centro de las prioridades.
40. Exigir un adecuado funcionamiento de los instrumentos que en la actualidad están al servicio del empleo: protección social de desempleados, servicios públicos de empleo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Luchar contra el fraude en el empleo, el abuso en las contrataciones, así como realizar un seguimiento del contrato de apoyo a los emprendedores.
41. Impulsar políticas activas de empleo dirigidas a la mejora de las tasas de desempleo y a dotar de empleabilidad a todas las personas con especial interés por los colectivos más vulnerables.
42. Reivindicar políticas que aseguren un sector industrial sólido, fuerte, diversificado y competitivo. El tejido productivo cántabro necesita mejorar su dimensión, incorporar servicios de alto valor añadido y optimizar la calidad de sus productos para ampliar cuota de mercado, al objeto de asegurar el crecimiento económico y empleos de calidad.
43. Defender la adaptación tecnológica de las empresas de los sectores industriales tradicionales y maduros, dado el importante peso que tienen en la economía regional.

Fomentar la internacionalización de nuestras empresas

44. Reivindicar un modelo regional de infraestructuras de transporte que favorezca la intermodalidad de forma sostenible. Apostando por potenciar el Aeropuerto de Parayas, mejorar los servicios de cercanías y media distancia tanto de FEVE como de RENFE a la vez que las mercancías como pieza clave para potenciar las funciones portuarias y la economía de la región.
45. Dar continuidad a la implantación de planes de movilidad sostenible en empresas, polígonos y centros empresariales, así como continuar la formación y asistencia técnica ya iniciada a los delegados y delegadas.

46. Reactivar la obra pública y defender una política de vivienda al servicio de la sociedad alejada de la especulación inmobiliaria para asegurar el acceso a una vivienda digna con precios asequibles a todas las personas, e impulsar políticas públicas de promoción de viviendas de alquiler y protegidas.

Fomentar la rehabilitación urbana sostenible

47. Defender una mayor inversión público y privada en I+D+i y en TIC. La investigación, el desarrollo y la innovación, junto con las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones, son apuestas estratégicas e imprescindibles para el cambio de modelo productivo, el crecimiento económico y la creación de empleo de calidad.
48. Impulsar nuevas actividades económicas, como la obtención y gestión de la biomasa forestal, que permitan el cumplimiento de los objetivos internacionales a la vez que dar una respuesta positiva a las incertidumbres energéticas.
49. Exigir el fiel cumplimiento sobre la gestión de residuos en nuestra región. impulsando el cumplimiento de la normativa recogida en el Plan de Residuos de Cantabria y sus planes sectoriales.
50. Defender el mantenimiento y mejora de las redes de distribución de agua y dar un tratamiento preferente a la reutilización de los residuos y lodos generados.
51. Potenciar que la formación profesional esté entre una de las estrategias regionales del Sistema Educativo y de Empleo, así como los procedimientos de la acreditación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y formación no formal.

Impulsar la creación de una red de Centros Integrados de Formación Profesional

52. Impulsar la integración de los dos subsistemas de formación profesional en el marco del Consejo Regional de Formación Profesional.

Análisis de situación

53. Desde la acción sindical, la propuesta, la movilización y la defensa jurídica, CCOO mantendrá un rechazo firme a las reformas laborales impuestas sin consenso ni diálogo social.
54. Las reformas laborales aprobadas en 2010, 2011 y 2012 han supuesto un cambio substancial muy negativo del marco legal regulador de la negociación colectiva y las relaciones laborales, en especial el producido por el RDL 3/2012.
55. Nos enfrentamos al reto de corregir, en la medida de lo posible, la orientación de esta reforma y sus aspectos más lesivos. Hay margen para la negociación colectiva y la acción sindical, por lo que debemos ajustar nuestras propuestas e iniciativas en lo que sea preciso para dar respuesta a los contenidos de la normativa legal vigente, reforzando el papel de los convenios sectoriales, aumentando la sindicalización de la negociación en la empresa y la intervención sindical en aquellas empresas donde los trabajadores carecen de representación electa.
56. La crisis económica está suponiendo una crisis en la riqueza y variedad de matices que aportaba la negociación colectiva a las relaciones laborales. En este sentido, debemos mantener nuestra apuesta por desarrollar una acción sindical de medidas que aseguren y prioricen el mantenimiento y la creación de empleo de calidad, la superación de las brechas laborales por edad y género, la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades, garantizar la seguridad y salud en el trabajo y la sostenibilidad medio ambiental, entre otras.
57. En este sentido, el Diálogo Social sobre las políticas generales de ámbito territorial de Cantabria compromete la interlocución de la dirección de la Unión Regional del sindicato con las aportaciones que en cada caso realicen las organizaciones de rama. Las federaciones regionales se ocuparán de la política general y de la negociación colectiva en su sector de actividad. Además, se requerirá la coordinación confederal y sectorial al tratar los servicios de interés general o las políticas que trasciendan un marco sectorial concreto (sanidad, educación, infraestructuras, etc.).
58. Con relación a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo no está conseguida sino que sufre una regresión que se agudiza aún más tras la aprobación del RDL 3/2012 de Reforma Laboral. Esta reforma, además de no introducir medidas para asegurar la igualdad y de no generar empleo, introduce medidas restrictivas de los actuales derechos adquiridos con la Ley de Igualdad de 2007.
59. En cuanto a la Negociación Colectiva, los retos a superar en esta nueva etapa pasan por reforzar la centralidad del convenio sectorial a la vez que revisamos e impulsamos el papel del sindicato en torno a la negociación colectiva en la empresa.
60. El Gobierno del Partido Popular a nivel estatal y en nuestra comunidad autónoma, con la sucesiva publicación de normas legales y recortes laborales y sociales, ha cuestionado gran parte del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), ha paralizado su desarrollo y ha permitido a la mayoría de administraciones abandonar las negociaciones en la casi totalidad del sector público y sus servicios. Para CCOO de Cantabria, es desde la negociación colectiva desde donde se debe desarrollar el EBEP, buscando la planificación estratégica y la gestión concertada.
61. Igualmente, será la acción del sindicato, desde las federaciones, la que determine, a través de los convenios y acuerdos sectoriales en dichos ámbitos, la estructura de la negociación colectiva en cada sector, con el objetivo puesto en garantizar la eficacia general de los convenios y la vigencia de sus contenidos hasta su renovación por acuerdo entre las partes, y teniendo como base orientadora para la negociación de los convenios colectivos los contenidos pactados en los acuerdos interprofesionales, tanto en el vigente II AENC 2012-2014, como en los acordados o que puedan acordarse en un futuro en el ámbito de la comunidad autónoma de Cantabria.

62. La reforma laboral aprobada en el 2012 asigna un papel a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) y a los organismos equivalentes de las Comunidades Autónomas para arbitrar y resolver, directamente o por terceros designados por ella y a petición de una de las partes, la solicitud de inaplicación en una empresa del convenio colectivo de referencia.
63. CCOO rechaza la intervención administrativa en los conflictos por inaplicación del convenio y promoverá la resolución autónoma de los mismos. Además, exigirá la puesta en marcha del CCNCC en Cantabria con los recursos técnicos y humanos necesarios para el desarrollo de esta facultad y velará por que se cumplan los procedimientos, la existencia de causa y la equidad de las medidas de inaplicación.

Objetivos y propuestas

64. Mantener y recuperar marcos útiles de diálogo social tripartito. Comprometer más información, consulta y negociación en las iniciativas legislativas del Gobierno de Cantabria y en su desarrollo, tanto en materia fiscal, infraestructuras, servicios públicos y de interés general como respecto a los Presupuestos Generales.
65. Exigir al Gobierno de Cantabria el estricto cumplimiento del derecho constitucional a la consulta preceptiva a las organizaciones sindicales ante cualquier reforma legal o desarrollo legislativo con incidencia en el empleo y en las relaciones laborales.
66. Analizar el papel y funcionamiento de instituciones tripartitas de participación vinculadas a la negociación colectiva y a la salud laboral (Consejo de Relaciones Laborales, ORECLA, ICASST). Promover, además, la mejora de la eficacia y eficiencia de estos organismos analizando, especialmente en el caso del ORECLA, sus experiencias en procedimientos de arbitraje.
67. Exigir un adecuado funcionamiento de los instrumentos y de las instituciones que velan por la protección del empleo y por el cumplimiento de las normas laborales. Unos Servicios Públicos de Empleo, el ICASST y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social eficaces son una prioridad para CCOO de Cantabria.
68. Impulsar un Acuerdo interprofesional para la negociación colectiva en Cantabria que tenga entre sus prioridades el reforzamiento de la negociación colectiva sectorial y la dinamización de los convenios colectivos, especialmente los que se encuentren en situación de bloqueo para su renovación, así como la cobertura de vacíos para los trabajadores sin convenio colectivo de aplicación.
69. Promover cuantas iniciativas sean necesarias, en todos los convenios negociados por CCOO, para que la negociación del convenio pueda concluir antes de agotar el plazo establecido en la Reforma Laboral del 2012, así como recoger fórmulas que impidan la pérdida de la vigencia (cláusula, acuerdo parcial o acuerdo de modificación de convenio vigente).
70. Reforzar la figura del convenio sectorial, pese a las agresiones sufridas en las distintas reformas laborales: definir su estructura y articulación, regular las condiciones de trabajo de manera extensiva y ampliar su ámbito funcional dando cabida a actividades emergentes o integrando aquellas que estén incluidas en convenios de escasa entidad.
71. Situar el mantenimiento del empleo como objetivo central de la negociación colectiva, relacionada directamente con la negociación salarial y con las medidas de flexibilidad interna.
72. Promover la divulgación e implantación de los criterios de Responsabilidad Social en las empresas y en la sociedad de Cantabria, entre ellos la adopción de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental.

- 73.** Desarrollar actuaciones en materia de negociación colectiva, así como una cultura de sensibilización y prevención en materia de salud laboral y riesgos laborales, drogodependencias, igualdad de trato, igualdad de oportunidades y medio ambiente que, entre otras acciones, mantendrá la edición y publicación de manuales y folletos informativos, la celebración de cursos y jornadas, y desarrollará un mayor acercamiento a la comunidad educativa.
- 74.** Mantener la intervención en el tratamiento de drogodependencias en el ámbito laboral, a través del CAID, que ofrece información, asesoramiento, formación y apoyo a trabajadores y trabajadoras, familias y empresas.
- 75.** Sostener las actuaciones que se realizan a través del CITE, como servicio de excepcional importancia y reconocido prestigio, para facilitar la plena integración social de las personas inmigrantes.
- 76.** Impulsar y fortalecer la acción sindical y el asesoramiento entre trabajadores, trabajadoras y delegados de las diferentes federaciones y sectores en materia de salud laboral, riesgos laborales y medio ambiente a través del gabinete técnico.

Análisis de situación

77. Como sindicato sociopolítico no podemos dejar pasar por alto la ocasión que nos brinda el Congreso para incidir, una vez más, en esa característica para fortalecer nuestro discurso ideológico y nuestra práctica sindical en favor del fortalecimiento de los servicios públicos y en defensa del modelo de Estado Social prestador de servicios. Servicios Públicos y modelo de Estado Social que, más que en cualquier otra ocasión, están en serio peligro de desaparecer tal como hoy los conocemos.
78. La austeridad y el recorte en el gasto público en periodo de fuerte caída de los ingresos, junto con el espectacular y singular proceso de socialización de las pérdidas privadas, son políticas injustas en el reparto de los esfuerzos para hacer frente a la crisis, a la vez que inútiles para conseguir avanzar por la vía de la ansiada recuperación económica y la necesaria creación de empleo. Unas políticas que aumentan aún más la brecha de desigualdad, amplían la carga de trabajo de las mujeres y ahondan en las carreras laborales con peores cotizaciones, no ayudan a crear empleo de calidad ni a mejorar los ingresos de la Seguridad Social.
79. Con esas políticas desequilibradas en los esfuerzos y profundamente antisociales ni se recupera la actividad económica ni, como se está demostrando, se frena la destrucción de empleo; por el contrario, en España y en nuestra propia región, los efectos sobre la economía real y el empleo son devastadores.
80. En Cantabria, la consecuencia más inmediata y más cercana de esas políticas se ha podido verificar con la restricción del crédito a las empresas y familias, el cierre de cientos de empresas, la destrucción de innumerables puestos de trabajo, el bloqueo de la negociación colectiva, el recorte en los derechos sociales, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la pérdida de los derechos sindicales en la función pública, el aumento de la presión fiscal de forma indiscriminada e insolidaria y el fuerte retroceso en calidad democrática.
81. La inadecuada regulación de los mercados globalizados y la debilidad de la política y sus instituciones democráticas frente a los especuladores financieros ha supuesto la renuncia de nuestros gobernantes a actuar sobre las causas de la crisis dando paso a políticas que actúan exclusivamente sobre las consecuencias. Así y sin ir más lejos, en nuestra región se han tomado decisiones desde el Ejecutivo autonómico, en consonancia con la mayoría conservadora dominante, de profundo calado antisocial e ideológico. Se trata de unos ajustes que, además de profundizar en las diferencias sociales, responden a una utilización interesada de la crisis para atacar y desprestigiar al empleo público poniendo en peligro la confianza que socialmente es necesaria para la prestación del servicio público. La denominada Ley de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, aprobada en junio de 2012, es el mejor ejemplo de lo señalado anteriormente. La citada Ley es el paradigma de falta de voluntad política y de la imaginación necesaria para evitar concentrar el esfuerzo de salida de la crisis sobre las clases medias, los trabajadores, los autónomos y los pequeños empresarios.
82. Se trata de unas medidas que, incluso, han ido más lejos al imponer un severo retroceso democrático con la desaparición de órganos e instituciones de participación como el Consejo Económico y Social, el Consejo de la Mujer y el Consejo de la Juventud. Rechazamos las medidas a la vez que lamentamos profundamente que el Gobierno de Cantabria se haya obcecado en obligar a la sociedad cántabra a tomar como única salida a la crisis el camino de la austeridad como si no hubiera otro posible. Una vez más estamos ante el chantaje histórico que con demasiada frecuencia ha caracterizado a las políticas neoliberales ante los procesos de ajuste en el sector público en tiempos de crisis, en esta ocasión con mayor descaro y profundidad.
83. Desde el origen de la crisis financiera de mitad del año 2007, la crisis económica se ha prolongado en el tiempo y ha terminado por transformarse en crisis social y de valores. La situación es de tal gravedad que desde CCOO no hemos regateado en esfuerzos en mantener un sostenido proceso de movilizaciones en defensa del empleo de calidad, los derechos sociales y laborales y los servicios públicos. Nosotros defendemos que es posible otra salida a la crisis, advirtiendo que hay mucho en juego, sobre todo porque la tan cacareada crisis está sirviendo de excusa para revertir el modelo de los servicios públicos del estado de bienestar hacia el modelo mínimos del auxilio social que ya conoció nuestro país en tiempos de ausencia de libertades democráticas.

84. Y cuando hablamos de crisis de valores, esencialmente nos estamos refiriendo a que la crisis está siendo una oportunidad para la derecha política y económica al servicio de los mercados para refundar un nuevo sistema económico al que le estorban los Estados y las democracias, dando la sensación de que la mayoría de nuestros gobernantes prefieren rendir cuentas ante los mercados financieros que ante la ciudadanía que los eligen. Con ello, ocasionan un grave daño a la confianza y la credibilidad necesaria entre ciudadanía y política al incumplir, uno tras otro, los compromisos electorales de los partidos políticos que acceden a los gobiernos tras las elecciones generales, autonómicas y/o municipales.
85. Nuestra región cerró el año 2010 como una de las comunidades autónomas donde más se había implantado y avanzado en los sistemas de protección a la dependencia, tanto en atención domiciliaria como en el acceso a las prestaciones. A partir de las elecciones autonómicas de mayo de 2011, y en el marco de las medidas de recorte adoptadas para el sector público autonómico y con un horizonte presupuestario más restrictivo, se ha reducido la Renta Social Básica a la vez que la implantación y desarrollo de los servicios a la dependencia han retrocedido sustancialmente añadiéndose nuevos obstáculos en el acceso al reconocimiento de estos derechos subjetivos.
86. En ese marco de disminución de ingresos públicos, como consecuencia de la espectacular caída de la actividad económica y de apalancamiento y restricción del crédito, cae el consumo y la demanda interna a la vez que se disparan los impagos en el comercio estrangulando muchas de nuestras actividades comerciales.
87. En términos de bienestar social nuestra región ya no ofrece unos resultados positivos. Por el contrario, aumenta el número de hogares que tienen dificultades para llegar a fin de mes; aumentan los retrasos en el pago de las hipotecas, incrementándose el riesgo de las personas a perder la vivienda, y sube de forma alarmante el porcentaje de personas que se encuentran por debajo del umbral de la pobreza (del 13,6% en 2007 al 18% en 2011). En consecuencia, la brecha social se agranda de forma alarmante.
88. Además, se trata de unas políticas que reducen la oferta de servicios públicos y la protección social, a la vez que suponen la pérdida de un número importante de empleos. Tal es así que en el ámbito de los servicios sociales los recortes están afectando de manera alarmante tanto a los ciudadanos como a los trabajadores de los mismos. Ante esa situación, nos hemos movilizado en contra de la privatización de los servicios de atención domiciliaria y del centro de día de Castro Urdiales, así como contra el cierre de Residencia de La Pereda denunciando, a la vez, las tentaciones que pudieran tener los gobernantes ante posibles riesgos de enajenación del Patrimonio Público.
89. Tampoco la calidad de la sanidad pública cántabra será mejor después de los recortes, como tampoco lo será en la enseñanza. Esas medidas suponen una disminución de la calidad de los servicios que se prestan. No parece razonable que se pueda garantizar un mejor servicio público al incrementarse la carga de trabajo como consecuencia del aumento de la jornada laboral. En la Sanidad, los servicios de Atención Primaria y de Atención Especializada se verán directamente afectados por unas medidas que repercutirán negativamente tanto entre los trabajadores de la salud como en el conjunto de la ciudadanía, como igualmente ocurrirá en la enseñanza al decretarse un mayor número de alumnos por aula. Y será así porque, sobre todo, esas medidas imponen la no renovación de varios cientos de contratos de trabajadores interinos. Por otro lado, la elevación de las tasas universitarias ocasiona una herida mortal a la igualdad de oportunidades. Es un incremento desproporcionado y, por tanto, lejos de ser una buena noticia representa una amenaza más para la juventud justo en el momento en el que uno de cada dos jóvenes se encuentra en situación de desempleo.
90. Las políticas de congelación salarial, de reducción real de salarios, de incremento de la jornada, de supresión de los derechos a la negociación colectiva e incumplimiento *sine die* de los acuerdos y convenios, de suspensión de las ofertas públicas de empleo, de recorte de los derechos sindicales, etc., se han presentado bajo el paraguas del objetivo de reducción del déficit público. Con ello, trasladan a la sociedad la sensación de que las desviaciones presupuestarias y el gasto público son debidos al alto número de personal, a la existencia de unos derechos laborales por encima de lo razonable y a la existencia de unos salarios desorbitados. Si a todo ello unimos los intereses perjudicados y los maniqueos existentes en gran parte de la ciudadanía sobre los empleados públicos, la mezcla no puede ser más demoledora para debilitar cualquier tipo de respuesta sindical en la función pública con suficiente respaldo social.
91. Ni España es un país de funcionarios, ni mucho menos Cantabria tiene un número de empleados públicos suficiente para atender a unos servicios públicos de calidad y aún menos los salarios públicos son como para tirar cohetes.

92. Nuestra región dispone entre todas las administraciones públicas de un empleo público por cada 19 ciudadanos, poco menos que la media de España. Además, es de común conocimiento que la mayoría de los trabajadores del servicio público ya no tenía unas retribuciones acordes con el desempeño de su carrera profesional y ahora, tras años de recortes y congelaciones salariales, las tiene en valores cercanos a los salarios de años anteriores al inicio de la crisis.
93. En materia de infraestructuras de transporte, CCOO no ha cejado en mantener las denuncias públicas ante el temor a que se produzca supresión de servicios y la consecuente pérdida de empleo y de calidad si se llevan adelante las intenciones del Gobierno de España de privatizar la red ferroviaria. Existen ejemplos suficientemente ilustrativos para rechazar tal pretensión; el modelo privado del servicio público para el ferrocarril ya ha sido ensayado en otros países y los resultados no han podido ser más desastrosos, hasta el extremo de que han tenido que volver a ser renacionalizados después de haber sufrido importantes pérdidas económicas en seguridad y calidad.
94. Pudiera parecer que con la crisis la ofensiva privatizadora gana terreno, pero no menos cierto es que precisamente es ahora cuando más se agudizan las contradicciones entre neoliberalismo y estado social, el momento más oportuno para contraponer la defensa de los servicios públicos prestados con criterios de solidaridad frente al interés de máximo beneficio preconizado por el mercado.
95. La verdad es que la debilidad de las cuentas públicas tiene más su razón de ser en el insuficiente e injusto sistema impositivo que en el gasto público corriente. A la situación de insuficiencia presupuestaria que se ha visto agravada por caída en picado de la actividad económica desde que se inició la crisis, se le han sumado otros males, entre ellos: la condescendencia política y social con las prácticas de la economía sumergida, las políticas de rescate del sistema financiero, el desacierto en las equivocadas e injustas medidas fiscales y, por si fuera poco, la evasión de capitales y la existencia de un altísimo fraude fiscal.
96. De forma paulatina y constante hemos sufrido una fuerte disminución de la recaudación por impuestos directos, situación que se podría mantener en tiempos de crecimiento económico.
97. En tiempos de crisis esta situación lejos de arreglarse se ha empeorado poniéndose la política fiscal al servicio de las rentas más altas y logrando el sistema impositivo distanciarse más de la progresividad que de conseguir la suficiencia fiscal.
98. Sin despreciar las decisiones del Gobierno de España sobre estas materias, en Cantabria cuando más necesaria es la equidad fiscal en la redistribución de las cargas y en función de las rentas, el Gobierno Regional suprime el impuesto de sucesiones y aprueba la subida indiscriminada de tasas e impuestos indirectos que gravan el consumo de agua, la recogida de basuras y residuos, a la vez que impone el mal llamado céntimo sanitario sobre el combustible. Una situación que penaliza especialmente a las familias y a las pequeñas y medianas empresas. Son políticas de cortos vuelos, cortoplacistas e inútiles para la reactivación de la economía y muy poco comprensibles. Basta poner un solo ejemplo de eficiencia: hubiera sido más rentable para las arcas públicas y para la ciudadanía reutilizar el agua residual tratada y reducir las pérdidas en el sistema de suministro de agua (+ del 35% del caudal) que incrementar la tasa para las familias y las empresas en el 30%.

Objetivos y propuestas

99. **Defenderemos el carácter redistributivo de los servicios públicos**, entendiéndolos más como una inversión que como un gasto. Se trata de actividades que crean empleo y que se financian mediante impuestos procedentes fundamentalmente de las rentas del trabajo, **servicios públicos que suponen una garantía de redistribución social de la riqueza**.
100. **Defendemos y nos comprometemos con el modelo del estado del bienestar social** y nos oponemos a los recortes sociales que deterioran gravemente la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas, afectando especialmente a las mujeres, jóvenes y sectores más vulnerables, como mayores, pensionistas, personas extranjeras y con discapacidad.

101. **Defendemos y nos comprometemos con la enseñanza y la escuela pública**, a la vez que rechazamos los recortes educativos y el incremento de las tasas universitarias en tanto que ponen en peligro la calidad e igualdad de oportunidades.
102. **Defendemos y nos comprometemos con la sanidad pública**, denunciando que los recortes sanitarios anticipan un modelo dual que rompe con el principio de solidaridad del Sistema Nacional de Salud. Al mismo tiempo, rechazamos los sistemas de “copago farmacéutico”, transporte sanitario y cuantas otras medidas supongan discriminación por razón de rentas, condición social o nacionalidad.
103. **Defendemos una administración pública profesional, despolitizada, de calidad, eficiente y al servicio de la ciudadanía** en el marco del desarrollo del Estatuto Básico del Empleo Público como fuente básica del derecho común de los trabajadores al servicio de las administraciones públicas y el **pleno reconocimiento al derecho a la negociación colectiva** que deben ser las dos caras de la misma moneda en la lucha por la **dignificación del trabajo en los servicios y administraciones públicas**.
104. **Defendemos un sistema fiscal progresivo donde pague más el que más tiene**, a la vez que se actúa de forma eficaz y eficiente sobre el fraude y la evasión fiscal. Un **sistema fiscal sustentado sobre la equidad y la suficiencia** y que descarte cualquier medida de amnistía fiscal por cuanto es contraria al fortalecimiento de la conciencia tributaria de la ciudadanía, y provoca agravios con aquéllas empresas y ciudadanos que cumplen con sus obligaciones fiscales y tributarias.
105. Lucharemos por **priorizar la reducción del déficit público a través del incremento de los ingresos**; en tal sentido y reiterándonos en la propuesta fiscal presentada por el sindicato en febrero de 2012, se debe **reponer nuevamente el impuesto de sucesiones y reintroducir el Impuesto de Patrimonio** con carácter definitivo. De igual manera, apoyaremos cuantas iniciativas se propongan en defensa del establecimiento de una tasa que grave las transacciones financieras y el movimiento de capitales.
106. **Defenderemos el pleno derecho a la participación** e implicación de la ciudadanía y sus organizaciones en la vida pública y en sus instituciones. Rechazamos la involución antidemocrática que supuso la supresión del Consejo de la Juventud, el Consejo de la Mujer y el Consejo Económico y Social. En este sentido, y en el momento político oportuno para renovación y mejora del Estatuto de Autonomía, CCOO defenderá la necesidad de reconocer los órganos institucionales de participación como instituciones propias del autogobierno de Cantabria.
107. Para CCOO no hay duda que, además de lo ya señalado, el mayor daño causado por las políticas de austeridad en la función pública ha sido el desprecio que los gobernantes han demostrado hacia los instrumentos de participación y de negociación, así como hacia los trabajadores de los servicios públicos. Por tanto, la acción del sindicato en el próximo periodo debe profundizar aún más en la estrategia de alianzas con la ciudadanía. Se trata de **ganar aliados en la defensa de lo público y la calidad democrática** como pilares irrenunciables del modelo social que defendemos, a la vez que luchamos por **mejorar y recuperar los derechos laborales perdidos en la función pública**. Unas alianzas que deben comprender la promoción de plataformas plurales en defensa de los servicios públicos, la sanidad y la enseñanza y la escuela pública.
108. Comisiones Obreras de Cantabria, que ha sido impulsora de plataformas unitarias en la defensa de las infraestructuras habiendo formado parte del Foro por la defensa del Ferrocarril en cuadrante norte-noroeste, defiende **un modelo de transporte ferroviario de calidad, público y sostenible**, apoyado en las alternativas propuestas en el “Libro Blanco Ferroviario de la Unión Europea”.
109. Defenderemos **una red moderna de transporte intermodal que contribuya al fortalecimiento de la cohesión económica y social**.
110. Apostamos por **la creación de un Consorcio Regional de Transportes** con la finalidad de asegurar la intermodalidad, coordinar servicios, redes y tarifas de forma que se pueda ofrecer al conjunto de la ciudadanía de Cantabria una mayor capacidad de movilidad y mejora de la calidad de los servicios de transporte.

Introducción

111. Entendemos CCOO como una organización que hace de su autonomía garantía de pluralidad, expresada democráticamente en la elección de órganos de dirección y en su toma de decisiones.
112. Pertenecer a CCOO supone corresponsabilidad de todas las instancias del sindicato, colaboración entre las diferentes organizaciones que forman nuestra Unión Regional, tomando decisiones participativas y de apoyo mutuo y, en fin, desarrollando la solidaridad que siempre ha caracterizado nuestra actuación.
113. CCOO es una organización compleja. Pueden aparecer diversas formas de entender la organización y cómo abordar los problemas. Esto nos obliga a un ejercicio democrático que aborde con libertad y desde criterios diferenciados el debate sobre todos aquellos aspectos que puedan suponer una mejor gestión de los mismos (organizativos, reivindicativos, etc.).
114. Para ello, es preciso desarrollar y concretar algunas parcelas de nuestro trabajo:

Desarrollo Federativo

115. Cantabria cuenta con un tejido industrial muy atomizado. No es característica exclusiva, pero el marco en el que nos desenvolvemos en nuestra Comunidad Autónoma nos enseña una realidad de 97,9% por ciento de empresas con menos de 20 trabajadores, (38.059 empresas, de las que 20.040 no cuenta con asalariados). Solamente el 1,38% emplea a entre 20 y 49 trabajadores (536 empresas), quedando un 0,7% de empresas que dan empleo a más de cincuenta (272 empresas).
116. Con esta estructura empresarial, las dificultades, en todos los terrenos, han de ser superadas mediante el fortalecimiento del modelo federativo para poder hacer llegar a los trabajadores nuestras propuestas y afianzar nuestra capacidad de interlocución en unos momentos en que los cambios en las relaciones laborales e industriales nos fuerzan a intervenir, como siempre, pero en circunstancias cambiantes, de forma eficaz allá donde se den los conflictos, bien sea en la empresa o en el sector.

Cooperación interna

117. A las notas singulares del apartado anterior, respecto a la realidad empresarial regional, significar que también nos encontramos ante nuevas realidades en el tejido productivo (auge del sector servicios, diversificación de las actividades de las empresas, introducción de nuevas tecnologías, etc.). Esto hace que nos hallemos ante una situación productiva que ha modificado la situación respecto a lo que hemos conocido hasta ahora.
118. No vale ya enfrentarse a los problemas con los mismos o parecidos argumentos del pasado reciente. Nos enfrentamos a una realidad que cambia rápidamente, que necesita de respuestas diferentes y diferenciadas, que precise de planteamientos desiguales pero complementarios según las características de la empresa o el sector, que obliguen a ser flexibles y eficaces.
119. Por otra parte, se hace necesario, inevitablemente, que la coordinación, la solidaridad cooperativa inter-federativa y con la organización regional, se desarrolle y fortalezca, dejando atrás pruritos internos demagógicos y contra-productivos no solo para nosotros, sino para todos aquellos a los que pretendemos representar, dando preponderancia a una acción sindical coordinada que dé paso a una organización eficaz, disciplinada e inteligente.

Órganos de dirección

120. La participación democrática de los afiliados/as debe de conducir a que nos dotemos de una órganos de dirección ágiles, con capacidad de respuestas inmediatas ante los retos diarios, teniendo en cuenta que nuestra

pertenencia a este sindicato debe de contemplar las diferentes realidades sectoriales de nuestra comunidad autónoma, sin perder de vista lo que suceda en otras y en el conjunto del Estado, cómo podemos afrontar con ciertas garantías de éxito los espacios de negociación y cómo combatimos la creciente tendencia corporativa a la que estamos asistiendo.

121. Dotándonos de criterios claros, podremos dar respuesta a estas y otras cuestiones.
122. Cantidad y calidad no son términos obligatoriamente complementarios. En las circunstancias actuales, unos órganos de dirección masificados pueden, quizá, suponer un lastre para la necesaria agilidad que demandan estos tiempos. Garantizando la participación en la toma de decisiones desarrollaremos una mejor acción sindical y una más eficaz organización, que debiera de traducirse en una mejor comunicación entre órganos de dirección y trabajo diario en las empresas.

Elecciones sindicales

(Los datos que se exponen a continuación están referidos a fecha 4 de julio de 2012. Se actualizarán a 31 de diciembre de 2012 - comienzos de 2013, quince días antes de la fecha prevista para la celebración del X Congreso de CCOO de Cantabria).

123. A diferencia de los resultados globales estatales, en que CCOO gana las elecciones sindicales, en Cantabria no solo no ganamos, sino que la diferencia con UGT ha crecido en cómputo dinámico.
124. Nos encontramos ante una situación en que el paro ha crecido y las plantillas se han visto reducidas, acompañado con cierre de empresas. Esto ha significado que el número de delegados haya descendido, de tal forma que en el periodo de julio 2008 a julio 2012 se ha visto reducido en un 6%.
125. En conjunto, el 74,22% de la representación sindical en las empresas de Cantabria es ostentada por CCOO y UGT, dato similar a lo que reflejan los datos estatales.
126. Sobre un total de 1.951 procesos electorales, con un saldo de 4.523 delegados, han sido convocados 95.462 electores, de los cuales 67.032 han ejercido su derecho a voto (70,21%).
127. Especial atención hemos de prestar a los candidatos que se presentan en nuestras candidaturas y no son afiliados. Un trabajo complementario a la presentación en nuestras listas, es la afiliación a nuestro sindicato.
128. En cuanto a delegados, CCOO de Cantabria cuenta con 41 delegados hombres menores de 30 años (3,79%) y 1.041 delegados mayores de 30 años (96,21%). Las mujeres delegadas menores de 30 años son 35 (7,48%), y 433 mayores de 30 años (92,52%).

Correcta utilización de los recursos

129. En la situación actual de crisis, CCOO de Cantabria, como el conjunto de la organización, estamos en la obligación de gestionar correctamente los recursos, con criterios de transparencia, eficiencia, solidaridad y cooperación. Gestión de cuotas, programas subvencionados, recursos humanos del sindicato, etc., deben de realizarse de forma responsable con nuestros afiliados y con la sociedad.
130. Para ello nos hemos dotado de herramientas confederales (Dimoni, UAR, SIGIS, SERVIJUR, SERVISIN, etc.), que se han unificado en el SIC, donde se integran tanto organización como recursos humanos y económicos. Gracias a esto podremos planificar con mayor eficacia los recursos del conjunto de la organización, pudiendo conocer y detectar las necesidades reales del conjunto de la organización incluyendo sus entidades vinculadas (FOREM y Paz y Solidaridad).

131. La función social de CCOO de Cantabria obliga a regular internamente algunos aspectos relacionados con los recursos humanos (crédito horario, entre otros), determinando con claridad funciones, deberes y derechos de los delegados sindicales.
132. El crédito horario y su acumulación son patrimonio del sindicato, aunque la titularidad sea de los delegados /as., y su buen uso nos permite contar con compañeros/as con dedicación a los trabajos en las diferentes instancias sindicales (empresa, territorio, órganos de dirección, etc.).

Afiliación

133. Durante estos últimos años, y como consecuencia de la crisis, la evolución de la afiliación a CCOO está siguiendo una evolución muy parecida al retroceso que se produce en el mercado laboral.
134. Al inicio de la crisis el índice de afiliación siguió creciendo aunque de forma más moderada, después se inició un proceso lento de caída afiliativa que se expresa en el periodo 2009-2011 con un descenso del 3,27% y con el aumento de un 12,47% de la cuota reducida. Dándose como consecuencia, por las dos razones apuntadas, una disminución considerable de los ingresos del sindicato.
135. Entre las causas que explican las bajas destaca la dada “por motivos económicos” y que ha sido en el año 2011 el 52,5% superior a la misma razón dada en el año 2009. Unos datos y unas razones que avalan la consideración que tienen gran parte de los trabajadores de la poca utilidad que tiene estar afiliado cuando se está en paro. Cuestión esta sobre la que deberíamos trabajar, sobre todo si tenemos en cuenta que de las encuestas realizadas más del 50% de la personas que se dan de baja por el motivo señalado muestran interés en volverse a afiliar cuando encuentren trabajo.
136. No obstante, las Comisiones Obreras de Cantabria siguen teniendo un aceptable porcentaje de afiliación respecto a la población ocupada (8,91% en 2011), dato que nos coloca como la tercera comunidad con mejor porcentaje de toda la Confederación. Sin embargo, a pesar de esta realidad y de la coyuntura en la que nos encontramos, debemos seguir manteniendo que aún estamos muy lejos de poder considerar que hemos alcanzado nuestro límite afiliativo. Afirmación esta última que cobra especial importancia cuando la afiliación va a ser casi la única fuente de generación de recursos, lo que hace que toda la organización deba volcarse en la tarea afiliativa, aún con más fuerza.
137. Conservar el patrimonio de la afiliación actual y conseguir un crecimiento continuado del mismo implica: mantener e incrementar la actividad sindical reforzando la calidad de nuestra intervención, asegurar la información, favorecer la participación y potenciar la formación de cuadros sindicales.
138. En tal sentido, el conjunto del sindicato deberá prestar especial interés a los colectivos de jóvenes y mujeres y en transmitir la importancia que tiene contar con un sindicato capaz de hacer frente a los desafíos de la realidad y al cuestionamiento continuo de los derechos, potenciando la oferta de servicios y resaltando las ventajas y el compromiso que supone estar afiliado y organizado bajo las siglas de Comisiones Obreras.
139. Teniendo en cuenta que muchos de los objetivos afiliativos no pueden alcanzarse, como así se ha demostrado, con campañas generalistas, será una tarea de toda la organización integrar esta actividad en el trabajo y la práctica habitual de manera similar a como hacemos con las tareas electorales. Poniendo especial énfasis en aquellas actuaciones que resalten nuestra capacidad en dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras la utilidad de pertenecer a CCOO, su capacidad de propuesta y la resolución de sus problemas concretos.

Participación (Secciones sindicales, Delegaciones Territoriales)

140. La relación del sindicato con los trabajadores se fortalece construyendo una red en la que participación y organización constituyan un tejido sólido y que, al mismo tiempo, sea lo suficientemente permeable para permitir fluidez en la comunicación entre afiliados y sindicato.
141. La organización de base del sindicato es la sección sindical. En ella se organiza la afiliación para la defensa de los intereses colectivos, aplicando la política del sindicato, elaborando propuestas y participando en las negociaciones, manteniendo una relación fluida con la organización de rama de su ámbito y, en su defecto, con el territorio.
142. Las Delegaciones territoriales agrupan geográficamente a los afiliados/as de una zona determinada. Es una forma de organizar intereses comunes, de cubrir las necesidades organizativas garantizando la atención sindical tanto de forma individual a las personas como a las pequeñas y medianas empresas.

Patrimonio sindical

143. En función de la respuesta planteada confederalmente sobre la posibilidad de modificación de la Ley 4/86, en el sentido de que los ingresos procedentes de enajenaciones de bienes del P.S.A., así como de los arrendamientos de los mismos, puedan quedar a disposición del Ministerio de Empleo, sin ser ingresados ni contabilizados por Hacienda como ahora sucede con el fin de conseguir la rapidez y oportunidad necesarias para cumplir con los criterios finalistas que ya recoge dicha Ley, cuales son los de emplear dichos recursos en obras de mantenimiento y rehabilitación.

Participación Institucional

144. La presencia de CCOO de Cantabria se concreta en 43 Comisiones o Consejos Asesores de organismos públicos, bien de carácter autonómico, central o municipal.
145. Por otra parte, existe representación de CCOO en 13 consejos asesores de empresas públicas, así como se participa en un total de 8 mesas sectoriales, derivadas de los acuerdos de concertación social.
146. La modificación en la estructura del Gobierno autónomo una vez celebradas las pasadas elecciones autonómicas de 2010, ha significado que, debido a segregaciones, unificaciones, etc. de parte de unas Consejerías en otras, esta representación institucional cuente con más o menos actividad. En lo referido a consejos de participación en instituciones estatales (INSS, INEM, FOGASA, ISM...), las reuniones son periódicas, con aportación de información y de propuestas. De cara a la representación en Comisiones, Consejos Asesores de Empresas Públicas o Mesas Sectoriales dependientes de la Administración Autonómica, su actividad es más relativa, sobre todo en lo que tiene que ver con empresas públicas y mesas sectoriales.
147. Señalar, como se dice en otra parte de este Plan de Acción, que la supresión del Consejo Económico y Social, el Consejo de la Juventud de Cantabria y el Consejo de la Mujer de Cantabria, son, a nuestro parecer, decisiones políticas dirigidas a cercenar la participación de los agentes sociales, posible preámbulo de una involución democrática más amplia.

Objetivos y Propuestas

148. Fortalecimiento de la cooperación interfederal, eliminación de tensiones internas originadas por aquellos sectores fronterizos de dudosa adscripción federativa, atención especial a aquellos sectores estratégicos sensibles ante los cambios actuales.

149. Afianzamiento de la solidaridad entre estructuras, determinando las necesidades tanto materiales como humanas; equilibrio en la distribución de los recursos concretando quién los aporta, su destino en base a las necesidades de la organización, cumplimiento del Código de Derechos Sindicales y movilidad de cuadros. Lugar que deben ocupar las delegaciones territoriales en el organigrama interno, solicitando cooperación a aquellas federaciones de su ámbito para atender a Pymes, polígonos, afiliados, etc., de su zona de influencia.
150. Respecto a la Federación de Pensionistas, organizar la doble afiliación de los mismos, entre la rama de origen y la propia federación, manteniendo estructura organizativa y participando de forma igual al resto de federaciones.
151. Un modelo de dirección ágil, participativo y corresponsable es uno de los objetivos que hemos de marcarnos con órganos de dirección que se concretan en: Congreso Regional, Conferencia Regional, Consejo Regional, Comité de Dirección Regional y Comisión Ejecutiva Regional.
152. Las elecciones sindicales es uno de los trabajos fundamentales que, con carácter permanente, hemos de afrontar. Un buen trabajo en esta parcela nos permitirá un mejor desarrollo organizativo, una adecuada presencia en los centros de trabajo, una proximidad con los trabajadores y un mayor crecimiento afiliativo. Las elecciones sindicales son cada cuatro años, pero las visitas a los centros y a nuestros delegados es actividad permanente, lo que debe contribuir a incrementar nuestra capacidad contractual y credibilidad.
153. Todos los recursos humanos, económicos y tecnológicos deben de ponerse a disposición del sindicato para mejorar la atención a quienes representamos, para consolidar a la organización, para aparecer próximos a los problemas planteando alternativas ante los mismos, mancomunando y compartiendo trabajos y actividades en donde sea posible, y que nos conduzcan a políticas de ahorro, compaginando la autonomía de cada organización confederada con criterios de racionalización y gestión eficiente de los recursos de todos.
154. Dar prioridad a la afiliación en el acceso a la información, tanto en lo relativo a los procesos de negociación como en los aspectos relacionados con las prestaciones sociales y los derechos sociales, formación, oferta de empleo, servicios, ocio y cultura. En todas estas actuaciones debemos introducir el factor de género y la condición de edad con la finalidad de favorecer la integración real en el sindicato de los colectivos de mujeres y jóvenes.
155. Continuar el trabajo sindical desarrollado fundamentalmente por la Secretaría de Juventud en los ámbitos educativos, así como establecer con las Federaciones Regionales líneas de trabajo respecto a los colectivos más jóvenes de los trabajadores de sus respectivos ámbitos sectoriales y empresas.
156. Establecer planes de trabajo, con implicación de las Federaciones, que permitan la recuperación de la afiliación de aquellas personas que se dieron de baja por motivos económicos.
157. Puesta en marcha a través de la UAR regional y las federaciones del protocolo de llamada de puesta a disposición, con el fin de garantizar el contacto con el nuevo afiliado antes de pasar dos meses desde su afiliación.
158. Reforzar y coordinar el trabajo entre las áreas de organización y afiliación de la estructura regional y las Federaciones en todas las tareas de expansión afiliativa, nuevas secciones sindicales o elección de representantes en empresas blancas y en aquellas empresas y/o centros de trabajo con tasas afiliativas bajas.
159. Ampliación y reforzamiento de las secciones sindicales en base a la participación y a la información a través de plenos de afiliados, con implicación de los órganos de dirección de las estructuras superiores. En cuanto a las delegaciones territoriales, su compromiso fundamental es crear líneas de apoyo a las secciones sindicales, a Pymes y a afiliados de su ámbito.

- 160.** Evaluación de la necesidad de obras o reparaciones, incluyéndolas, como hasta ahora, entre las que demandamos al Ministerio de Trabajo para su acometimiento, su grado de urgencia, etc. O su posibilidad de ser asumidas financieramente por el sindicato, estudiando fórmulas que permitan la financiación de costes de mantenimiento y/o rehabilitación.
- 161.** Seguimiento y evaluación de la participación en las diferentes instancias en las que contemos con representación. Exigencia de periodicidad en la convocatoria de reuniones. Colaboración estrecha y comunicación fluida entre Unión Regional y Federaciones Regionales para designar a los compañeros/as.

Comunicación

162. Dos hechos significativos han marcado la comunicación sindical en este período. Por una parte, el auge de las redes sociales y, por otra, la campaña de acoso y derribo de las fuerzas políticas de derecha y sus enormes apoyos mediáticos. Frente a estos ataques no nos tenemos que dejar llevar por el victimismo, la visceralidad o el pesimismo y asumir que determinados aspectos, como la gestión o la financiación económica del sindicato, pueden y deben abordarse desde la transparencia informativa que nos caracteriza y que, desde un tiempo a esta parte, ha venido marcando todas nuestras actuaciones. En este sentido, no conviene olvidar que este proceder nos ha valido el reconocimiento de todos los profesionales de los medios de comunicación de información económica, que un año más, y van 27, han otorgado a nuestra organización el premio a la transparencia organizativa.
163. CCOO de Cantabria entiende la comunicación como la acción que permite visualizar la actividad del sindicato en cualquiera de sus ámbitos, ya sea entre los afiliados y afiliadas y entre la ciudadanía en general. Porque socializar la información y el conocimiento es un derecho de la afiliación que deben garantizar los órganos de dirección.
164. En este sentido, avanzaremos en una mayor atención a las web y las redes sociales. Porque unas y otras, bien articuladas, constituyen el soporte más ágil para que la afiliación pueda acceder a la información en tiempo real, así como para mantener una comunicación fluida y constante con el resto de los trabajadores y sociedad.
165. De este modo, no solo buscamos que la información y los conocimientos fluyan desde los órganos de dirección hacia las distintas estructuras sindicales, sino también desde estas hacia aquellos, en una especie de *feedback* que nos permita enriquecer con nuevas aportaciones el flujo de información inicial y ganar en consecuencia en poder contractual y de intermediación.
166. El Gabinete de Prensa es el instrumento para la selección, elaboración y difusión de información/opinión relacionada con CCOO, y su objetivo será traducir en información el proyecto sindical y sociopolítico del sindicato, su acción sindical diaria y sus propuestas.

Servicios

167. CCOO de Cantabria, a través de la extensión de los acuerdos firmados tanto a nivel confederal como regional, ofrece una diversidad de servicios a sus afiliados/as: formación, plan asociado de pensiones, promoción de vivienda social, ocio y vacaciones, consumo, aseguramientos diversos que, además de hacer eficiente la aportación de la cuota, facilitan en mejores condiciones de calidad y precio estos servicios en relación al mercado.
168. Pero el servicio que más usuarios consigue afiliar, alrededor del 25% de las altas anuales, es el asesoramiento, tanto en la vertiente del Asesoramiento Sindical como en la del Asesoramiento Jurídico. El resto de los servicios juegan un papel complementario reforzando los aspectos sociales y contribuyendo, con ello, a fidelizar la afiliación, debiendo ser este un objetivo transversal en toda nuestra actividad sindical.
169. El asesoramiento sindical es un servicio esencial y básico para la afiliación, la sindicalización del conflicto, la desjudicialización de las relaciones laborales y el reforzamiento de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos, a la vez que ayudan a la redimensión de los Servicios Jurídicos. Este es, también, un instrumento de proximidad y de extensión de la afiliación.
170. El asesoramiento Jurídico supone la tutela y la protección jurídica individual o colectiva para extender la defensa de los derechos y la gestión del conflicto laboral y social en el ámbito jurisdiccional, en el que es necesaria la intervención de profesionales del Derecho.

Formación sindical

171. La formación sindical es una estrategia orientada a conseguir el incremento de la capacitación y la competencia de las personas del sindicato en sus distintos niveles y funciones, al objeto de mejorar la eficacia y la capacidad de nuestra intervención.
172. Dicha formación debe favorecer la comprensión de los procesos políticos, sociales, culturales y económicos del entorno, así como la comprensión de las relaciones laborales en la empresa y de las dinámicas sociopolíticas en el territorio. Igualmente, debe procurar el mayor conocimiento de la organización, sus fines y su estructura.
173. En los próximos años debemos conseguir un modelo de formación sindical autosuficiente que asegure su estabilidad con independencia de las fuentes de financiación.

Objetivos y propuestas

174. Fomentar la participación activa y la colaboración de las personas responsables de las distintas estructuras en materia de comunicación al objeto de consolidar y mejorar el trabajo informativo, la participación en tertulias radiofónicas y televisivas, la elaboración de artículos de opinión, etc.
175. Fortalecer los canales de comunicación más convencionales, entre ellos y con un protagonismo especial: la reunión, la asamblea, la visita al centro de trabajo y el cartel, el folleto y la nota informativa en el tablón de anuncios.
176. Potenciar la atención de peticiones de información sobre temas muy variados, así como iniciativas propias en web, redes sociales y formación.
177. Ampliar y potenciar los soportes digitales y elaborar un programa que dé continuidad a las acciones formativas iniciadas por CCOO de Cantabria y contemple el desarrollo del uso de las tecnologías de la información para la extensión de la acción sindical y organizativa hacia los centros de trabajo y la afiliación.
178. Continuar extendiendo y mejorando acuerdos en los servicios exclusivos para la afiliación en todos los ámbitos, tarea que debe llevar aparejada la necesaria información y comunicación con la colaboración de las Federaciones Regionales así como con la Secretaría de Comunicación.
179. Impulsar desde todos los ámbitos de nuestra organización la utilización del SERVISIN (Servicio de Información Sindical) con la ayuda de planes de formación y cualificación de los asesores sindicales, garantizando la calidad y la cualificación del asesoramiento sindical como filtro previo a la atención en los Servicios Jurídicos.
180. Proceder a la total integración en los sistemas de información confederales –SERVIJUR Y SERVISIN– la actividad del asesoramiento jurídico y sindical de todas las organizaciones confederadas.
181. Conseguir una mayor calidad de nuestro Servicio Jurídico contando para ello con la opinión de nuestros usuarios a través de las encuestas de satisfacción y del buzón de sugerencias, a la vez que se pondrán en marcha auditorías de calidad y de recursos.
182. Seguir avanzando en el objetivo de alcanzar durante el próximo mandato la gratuidad total en los Servicios jurídicos para la afiliación con 5 años o más de antigüedad e igualar nuestros porcentajes.
183. Continuar reforzando el sistema de financiación de los Servicios Jurídicos a partir del modelo actual de equilibrio presupuestario y eficiencia.
184. Se desarrollarán, dentro del marco de formación sindical confederal, los itinerarios formativos que se correspondan con la formación de dirigentes, delegados y afiliados.
185. Impulsar la participación en la formación impartida a través de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, así como en los programas específicos para jóvenes sindicalistas.

