

13 congreso

CCOO Cantabria



nuevos
retos

Retos nuevas luchas

misma
lucha

2025
23 de mayo

propuesta de ponencia

ÍNDICE

BLOQUE 1. RECUPERAR, FORTALECER Y EXTENDER DERECHOS 1

Empleo	1
Formación para el empleo	3
Modelo productivo y económico	5
Participación institucional y Diálogo Social.....	14
Fiscalidad.....	16
Sostenibilidad ambiental	17
Política social.....	18
Transición demográfica y sistema de cuidados	20
Vivienda	23
Los servicios públicos y el papel de las administraciones	25
Salud Laboral	28
Negociación colectiva	30
Igualdad entre mujeres y hombres	35
Violencia de género.....	37
LGTBI.....	38
Juventud.....	40

BLOQUE 2. EXTENDER LA ORGANIZACIÓN PARA EXTENDER LOS DERECHOS43

Desarrollo organizativo y extensión sindical.....	49
Representatividad	50
Afiliación.....	51
Participación.....	53
Atención integral a las personas.....	54
La cultura del dato	57
Gestión eficaz y transparente de los recursos	57
Gastos y servicios comunes.....	61
Los recursos humanos del sindicato	61
La formación sindical	62
La comunicación	63

BLOQUE 1. RECUPERAR, FORTALECER Y EXTENDER DERECHOS

2

Empleo

4 La entrada en vigor de la Reforma Laboral el 30 de marzo de 2022 dio un giro hacia
la estabilidad al mercado de trabajo de Cantabria. Dicha reforma tenía como pilar
6 fundamental la reducción de las altas tasas de temporalidad con el impulso de la
contratación indefinida en detrimento de los contratos temporales. En Cantabria, a
8 final de 2021, sólo un 8,12% de los contratos firmados fueron indefinidos, pero en
un año esa cifra creció exponencialmente hasta el 27,09%, lo que muestra como la
10 entrada en vigor de la Reforma Laboral ha cambiado con celeridad el mercado de
trabajo de la región dotando a la clase trabajadora de una mayor estabilidad laboral
12 con el fomento de la contratación indefinida.

14 Como nota negativa Cantabria se encuentra detrás de la media estatal en el
porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de los contratos firmados. Mientras
que la media estatal se encuentra cercana al 45%, en nuestra Comunidad Autónoma
16 no conseguimos superar el 30%, una cifra insuficiente que está directamente
relacionada con la dependencia de nuestro mercado de trabajo hacia el sector
18 servicios.

20 La ocupación sigue excesivamente centrada en el sector servicios y las actividades
relacionadas con el turismo, teniendo un porcentaje de contratos temporales muy
superior a la media, lo que repercute en una mayor inestabilidad laboral. Además, la
22 mayor parte de los contratos temporales firmados tienen una duración inferior al
mes, un dato que nos indica que, aunque se ha reducido la temporalidad, en los
24 contratos temporales que se siguen firmando la inestabilidad laboral es muy elevada.

26 Además, persiste la brecha de género en la contratación, ya que las mujeres son las
que tienen la mayor parte de las jornadas parciales. Para reducir esta brecha se hace
imprescindible impulsar un mayor reconocimiento al trabajo en los sectores más
28 feminizados, así como avanzar en el reparto del trabajo de cuidados, convirtiendo la
corresponsabilidad en el instrumento para erradicar los estereotipos sexistas que
30 siguen abocando a las mujeres a asumir estas tareas que lastran sus carreras
profesionales y perpetúan las desigualdades.

32 Tres de cada cuatro personas afiliadas a la Seguridad Social en Cantabria estaban
trabajando en el sector servicios, una cifra que sigue incrementándose año tras año.
34 La dependencia del sector servicios en Cantabria es una realidad, especialmente

2 aupado por la hostelería y las actividades relacionadas con el turismo, lo que provoca
4 que se creen empleos, pero en muchos casos sean de temporada y con unas
6 condiciones laborales más precarias. Para terminar con esta excesiva dependencia
8 debemos insistir en la necesidad de potenciar otros sectores que aportan más valor
10 añadido como es el caso de la industria.

12 A pesar de esto, la situación del mercado laboral ha mejorado. Prueba de ello es que
14 nunca hubo tantas personas cotizando a la Seguridad Social en nuestra región de
16 forma simultánea como a final del mes de agosto de 2024, donde se alcanzó la cifra
18 de 239.127. Desde 2021 se lleva registrado un crecimiento sostenido de las personas
20 afiliadas a la Seguridad Social en Cantabria. En dicho año la media de personas
22 afiliadas fue de 219.075, muy inferior a las registradas en años posteriores.

24 Los datos del paro siguen con la tendencia positiva, teniendo las cifras más bajas de
26 personas desempleadas desde 2008, llegando a ser inferior a las 30.000 personas
28 paradas durante los meses de verano.

30 Pero debemos poner el foco en los colectivos con los peores datos, las personas
32 mayores de 44 años, a pesar del buen momento que atraviesa el mercado de trabajo
regional, están sufriendo más dificultades para su reinserción laboral. Prueba de ello
es que en 2014 las personas mayores de 44 años representaban el 41,98% sobre el
total de personas paradas en la región, mientras que en la actualidad ya suponen
más de la mitad del número de personas desempleadas llegando en algunos meses
a suponer casi el 60% del paro regional.

22 Por último, hay que destacar que la inflación sigue golpeando a la clase trabajadora.
24 Durante los años 2021, 2022 y 2023 el Índice de Precios al Consumo (IPC) cerró con
26 incrementos de la variación anual del 6,8%, 5,3% y 3,3% en nuestra región y,
28 aunque durante el pasado 2024 esta cifra se ha moderado, nos encontramos ante
30 una situación en la que el problema ya no es solo el incremento de las variaciones
32 anuales, sino que es un problema de nivel.

28 Los indicadores están en niveles tan elevados que los bienes y servicios son
30 inaccesibles para la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras y los
32 pensionistas más necesitados. Por eso es de vital importancia retomar la firma de
convenios colectivos que mejoren las condiciones económicas de las personas
trabajadoras y que no pierdan poder adquisitivo ante este incremento de la inflación.

Por todo ello, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

- 2 1. Desarrollo de un plan de empleo para Cantabria que incluya medidas de fomento de la empleabilidad para mayores de 45 años y medidas de fomento de la empleabilidad para personas jóvenes.
- 4 2. Exigir que desde el Servicio Cántabro de Empleo se lleve a cabo la dotación y ejecución de medidas de prospección, orientación y formación para mejorar la inserción y empleabilidad de las personas desempleadas y ocupadas de Cantabria.
- 6 3. Demandar la dotación de mayores recursos económicos y humanos para el Servicio Cántabro de Empleo.
- 8 4. Impulsar cambios normativos en las diferentes órdenes del Servicio Cántabro de Empleo para mejorar la orientación, formación y contratación de las personas desempleadas y trabajadoras de Cantabria.
- 10 5. Avanzar en la estabilidad y calidad del empleo a través de la negociación colectiva, impulsando la contratación indefinida y las jornadas completas, controlando la utilización adecuada de la contratación temporal y a jornada parcial.
- 12 6. Demandar la dotación de mayores recursos para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cantabria, y continuar con nuestra participación institucional en la Comisión Territorial de Seguimiento de la Inspección de Trabajo.
- 14
- 16
- 18
- 20

Formación para el empleo

22 Con un mercado laboral en constante evolución, la formación para el empleo y la formación continua se han convertido en pilares fundamentales para el desarrollo profesional y personal de las personas. La creciente competencia en el mercado

24 laboral, los avances tecnológicos y la globalización han hecho que la capacitación y actualización de habilidades sean esenciales para mantener y mejorar la

26 empleabilidad a lo largo del tiempo.

28 En el último periodo hemos conseguido disponer de un sistema estable de acreditación de las competencias por la vía de la experiencia laboral o de vías no

30 formales de formación, con convocatorias anuales, lo que está contribuyendo decisivamente a mejorar la cualificación y la empleabilidad de las personas

32 trabajadoras de Cantabria.

2 A pesar de este importante avance, la formación para el empleo en Cantabria
4 enfrenta diversas carencias que limitan la capacidad de las personas trabajadoras
6 para adaptarse a las demandas del mercado laboral y reducir las tasas de desempleo
en la región. A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años para mejorar los
programas formativos, persisten problemas que impiden que estos sean realmente
efectivos y accesibles para todos los sectores de la población.

8 Una de las principales carencias es la falta de actualización y diversificación de la
10 oferta formativa, tanto para personas ocupadas como desempleadas. La oferta
12 formativa del Servicio Cántabro de Empleo, aunque ha mejorado, no cubre la mayor
14 parte de las acciones formativas prioritarias, lo que provoca una desconexión entre
la formación ofertada y la demandada por las empresas. Sectores emergentes como
la digitalización, las energías renovables y la sostenibilidad requieren de
competencias específicas que no siempre están presentes en los programas
formativos ofrecidos.

16 Esta limitación contribuye a una mayor dificultad para acceder a los puestos de
trabajo más demandados, afectando particularmente a las personas jóvenes y a las
personas trabajadoras de mayor edad que necesitan reciclarse profesionalmente.

18 El problema continúa en la escasez de centros de formación acreditados para impartir
20 las acciones formativas prioritarias, por lo que es imprescindible ampliar la oferta de
acciones formativas prioritarias a través de los centros públicos.

22 Además, existe un déficit en la formación continua para las personas trabajadoras en
activo. Muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, no cuentan con
24 los recursos o la infraestructura necesaria para ofrecer formación continua a sus
plantillas, lo que dificulta su adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.
Este déficit se traduce en una menor competitividad y en dificultades para mantener
26 la empleabilidad a lo largo de la vida laboral.

28 Por ello, es importante potenciar la utilización de los centros integrados para impartir
tanto formación para el empleo como formación reglada, actualizando y mejorando
30 la oferta formativa de la FP e incrementando la oferta y promoción de la FP a
distancia.

32 La digitalización de la formación sigue siendo una asignatura pendiente en Cantabria.
A pesar del avance de la tecnología, la oferta formativa digital es limitada. En
34 Cantabria tan solo 11 entidades están acreditadas para impartir teleformación, lo que
reduce la accesibilidad y la flexibilidad para quienes no pueden asistir a clases

presenciales. Además, la impartición de las acciones formativas se concentra en Santander y Torrelavega, lo que perjudica al desarrollo rural y la cohesión de nuestra comunidad.

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

1. Potenciar la consolidación de las convocatorias anuales para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
2. Impulsar la mejora y diversificación de la oferta formativa, tanto reglada como de formación para el empleo, insistiendo en mejorar la oferta formativa en acciones prioritarias.
3. Reivindicar la mejora de la oferta formativa y promoción tanto de la FP a distancia como de la formación para personas ocupadas y desempleadas en teleformación.
4. Proponer programas específicos para personas trabajadoras en activo y desempleadas, especialmente enfocados en aquellas mayores de 45 años, que necesitan actualizar sus habilidades para mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.
5. A través del Consejo de la FP en Cantabria, promover el desarrollo de un sistema integrado de FP, de carácter público, de calidad y orientado hacia el cambio de modelo productivo, adaptado a nuestro mercado de trabajo y a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras.

Modelo productivo y económico

Desde hace varios años venimos demandando la necesidad de que nuestro modelo de crecimiento económico debía cambiar. Esta necesidad se puso de relieve más si cabe durante la crisis económica y en la crisis de la pandemia, poniendo de manifiesto las debilidades del sistema productivo en nuestra región, que cada vez generaba menos empleos estables y de calidad, debilitando los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Hoy podemos decir que ese cambio de modelo se está produciendo y ya es más cotidiano hablar de digitalización, algoritmos, inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes en todos los sectores productivos de nuestra región, y esto a la par del

2 proceso de descarbonización de la economía y de la industria que deberemos
acometer en función de los compromisos y normativas medioambientales que desde
Europa se establecen.

4 La descarbonización de la economía y de la industria se debe acometer con un modelo
de transición justa. Esto sigue generando grandes discusiones en el ámbito
6 internacional, nacional y local, y es uno de los elementos principales a tener en cuenta
a la hora de tomar decisiones en la Comisión Europea, que posteriormente se
8 trasladan a las políticas del país y de las CCAA.

10 En el sector energético, son prioritarias no solo las políticas de descarbonización, sino
también la exigencia del cumplimiento de las medidas adoptadas en el PNIEC y que
estas lleguen a Cantabria, con atención especial a los PERTE relacionados con la
12 energía como el del Hidrógeno y de la descarbonización.

14 Estas normativas de descarbonización hacen que las energías renovables jueguen un
papel estratégico en el desarrollo industrial de nuestra región, ya que Cantabria tiene
potencial para jugar un papel crucial en la implantación de las mismas. Dependiendo
16 de cómo se articulen las políticas en Europa, nuestro papel puede servir de tractor y
generador de estas energías y de todo lo necesario en las cadenas de valor, en la
18 fabricación, operación y mantenimiento, y no solo actuar de consumidor final,
consiguiendo generar interés para futuras inversiones en la región.

20 Las competencias en materia de industria están en las Comunidades Autónomas, y
si queremos que nuestra región se desarrolle económicamente con la misma
22 velocidad y garantías que el resto de territorios, el sector industrial debe ser el eje
central en el modelo de crecimiento económico por su impacto positivo sobre la
24 balanza comercial, su aportación al progreso tecnológico y su capacidad de generar
empleos estables y de calidad.

26 Los presupuestos económicos de nuestra región han venido incrementados por los
fondos derivados de la Unión Europea, como son los fondos Next Generation, que
28 demandaremos se prorroguen en el tiempo más allá del año 2026. Supone una de
las herramientas clave para acompañar a los sectores tradicionales en el cambio de
30 modelo productivo.

32 Hemos de prestar atención también al desarrollo de todos los PERTE, especialmente
a los más transversales como son: descarbonización, ERHA (hidrógeno y renovables),
alimentario, economía circular, ciclo del agua, etc., ya que estos afectan a casi todos
34 los sectores industriales y productivos, evidenciándose la importancia de las medidas

que se adopten en pro de la descarbonización y reducción de emisiones en la industria.

El contexto no es favorable. Estamos en un momento convulso de la economía internacional con cambios en el mapa de las alianzas políticas. Países como China, India o Brasil están cambiando el dominio tradicional de Estados Unidos y sus aliados, y todo ello en medio de varios conflictos bélicos que están afectando directamente a las economías de muchos países.

Con este panorama internacional, nuestra región debe estar preparada para aprovechar cualquier oportunidad que se presente de implantación de nuevas empresas sin olvidar de ayudar a transformar las que tenemos, con los cambios necesarios en los sistemas de producción, en eficiencia energética y con otra organización del trabajo.

El sector siderometalúrgico es, sin duda, una de las actividades estratégicas para el desarrollo de nuestra región, con una importancia vital en algunas comarcas que dependen directamente de este tipo de empresas, y que están sufriendo una transformación que va más allá del coste de la energía por su condición electro-intensiva, sino que también está claramente afectado por una transformación hacia la sostenibilidad que debemos vigilar.

Cantabria necesita otro enfoque para superar las consecuencias de la crisis iniciada en el año 2020, que aún perdura y que no solo afecta a la competitividad de las empresas de Cantabria, sino que también afecta a las personas trabajadoras con cambios constantes en la organización del trabajo, en la forma de producir y de planificar la actividad productiva, y que perjudican directamente a las condiciones laborales y a la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

Desde nuestro sindicato estamos convencidos de que el cambio de modelo impulsado desde el Diálogo Social, teniendo en cuenta a los diferentes sectores industriales y sus agentes sociales, es la mejor forma de que esta transición se haga de manera justa con las personas trabajadoras y con la ciudadanía en general. Si no se hace así, los resultados no serán los mismos.

A partir de este punto, el trabajo con las instituciones debe de ser la constante y uno de los ámbitos estratégicos de nuestra organización para conseguir de verdad que la transición sea justa. Esto es fundamental para el impulso de nuevas actividades productivas que, como la electromovilidad, son una parte del futuro de los sectores industriales.

En Cantabria, seguimos sin tener unas prioridades tecnológicas definidas. Las políticas de innovación, en la industria principalmente, van dirigidas a financiar a empresas normalmente grandes y consolidadas, sin que estas tengan, en la mayoría de los casos, unos objetivos claros de futuro ni de compromiso con el empleo.

La administración debe favorecer el uso de la tecnología digital, debe mejorar las infraestructuras y debe fortalecer la educación y la formación, pero, sobre todo, debe garantizar una transición justa que dé protección y garantía al empleo.

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.

La transformación digital es hoy en día un factor determinante para cualquier proceso de cambio de la economía. Los beneficios que aporta, tanto para el tejido empresarial como para la ciudadanía en general, son innumerables.

Cantabria está a la cola, con respecto al resto de comunidades autónomas, en el diseño de un plan de transformación digital, que es fundamental para cimentar el cambio de modelo económico. Solo el 1% del PIB de nuestra región se dedica a esta materia frente al 1,5% de media que hay en España, y esto sin tener en cuenta que nuestro país está retrasado con respecto a otros países de la comunidad europea.

Por ello, es necesario que Cantabria se dote, al igual que otras comunidades autónomas, de una Agenda Digital que sirva para construir un nuevo modelo económico tanto para el tejido empresarial como para la ciudadanía en términos económicos y de bienestar, sin dejar a nadie atrás.

En Cantabria poco hemos avanzado en esta materia. Debemos hacer algo de manera urgente y de manera intensa. Las diferentes estrategias de especialización inteligente que se han intentado en el pasado, se han quedado en la teoría sin que se hayan desarrollado posteriormente en acciones concretas.

El gobierno regional ha iniciado un proceso para crear una Agenda Digital dentro de la Estrategia de Especialización Inteligente RIS3 Cantabria 2021-27, que ha sido aprobada en Consejo de Gobierno el pasado mes de febrero donde se abordan los retos de la transformación digital.

2 Creemos que el diseño de una Agenda Digital que permita pilotar de forma ordenada
4 y eficiente la transformación digital de Cantabria, debe estar basada en la reflexión
y la planificación, con la participación y el consenso de expertos en materia de
inteligencia artificial y ciberseguridad, empresas y asociaciones del sector TIC y
Universidades.

6 Pero para que la Agenda Digital sea un instrumento de progreso para la ciudadanía
8 en general sin dejar a nadie atrás, debe estar enmarcado dentro del Diálogo Social,
con la colaboración de los agentes sociales, para que todos puedan aportar su
10 conocimiento, experiencia y propuestas concretas para un futuro innovador y digital
más justo, ayudando a eliminar la brecha digital.

12 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.

14 El sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TICS, juega desde
hace años un papel fundamental como facilitador de servicios y productos que
16 favorecen la digitalización de las empresas, la economía y, por extensión, de toda la
sociedad.

18 El proceso de Revolución Industrial 4.0 o Digitalización es un tema en el epicentro
del ámbito sociopolítico laboral de la actualidad. El paso de una economía
20 caracterizada por la producción de bienes y servicios clásicos a la economía digital ha
generado efectos colaterales en todos los ámbitos de la sociedad, incluidos sindicales.

22 El número de empresas en España del sector TIC sigue creciendo desde 2019 de la
misma forma que la cifra de negocio. El empleo sigue en aumento y la búsqueda de
24 jóvenes talentos es una prioridad para las grandes empresas del sector. El índice de
ocupación en la rama de programación, consultoría y otras actividades relacionadas
26 con la informática crece sin parar.

28 En lo que se refiere a las posibilidades que el sector TIC ofrece a la región hemos de
reclamar políticas económicas y estrategias que incentiven la puesta en marcha de
30 proyectos nuevos en Cantabria. Gobierno e instituciones deben de proteger e
impulsar todos los sectores estratégicos y, para ello, deben apoyarse en las ideas,
32 aportaciones y propuestas de quienes conocemos y participamos en el mundo del
trabajo.

34 En el ámbito sindical hemos de tener claro que desde hace un tiempo no nos
encontramos grandes entornos productivos según el viejo modelo, y por el contrario

se ha evolucionado hacia modelos de relaciones laborales menos físicas y basadas en una "supuesta" conexión a distancia.

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.

Hemos de pasar del viejo modelo de sindicato en el centro de trabajo a organizarnos de forma más flexible. Estamos, por tanto, en una fase de debate en cómo afrontar este nuevo modelo de relación con las personas trabajadoras.

En Cantabria tenemos que adaptarnos para llegar a las empresas tecnológicas. La atomización de los puestos de trabajo y, en muchos casos, su deslocalización unida a que suelen ser perfiles de trabajo de edades tempranas, dificulta el contacto con esos trabajadores y trabajadoras. El sindicato debe apoyarse en la tecnología puesto que usada de forma eficiente ofrece muchas posibilidades para conectar trabajadoras y trabajadores y simplificar la forma en la que nos relacionamos.

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.

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 ha traído la sustitución de las personas trabajadoras en tareas rutinarias. En unas ocasiones el puesto de trabajo se verá modificado a nivel funcional y en otras directamente desaparecerá.

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.

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
2 trabajadoras con la empresa en la planificación de la actividad productiva

El desarrollo de la red de infraestructuras se ha convertido en una prioridad para
4 nuestra región. Cantabria debe dotarse de las infraestructuras necesarias que
contribuyan al desarrollo económico y social, impulsando el ferrocarril, el puerto
6 marítimo, la intermodalidad y las intercomunicaciones.

Los retos derivados de las transferencias a las comunidades autónomas de las
8 competencias ferroviarias ponen en riesgo la integridad del concepto de ferrocarril
como tal en nuestro territorio. Tenemos un reto para que esto no ocurra, manteniendo
10 la gestión, sin romper el sistema actual con Renfe y Adif como operador y
administrador de referencia en la red en su conjunto, que casa con los límites que
12 establece la Constitución Española de la intransferibilidad de lo que trasciende a la
propia comunidad.

14 La disgregación de Renfe y Adif supuso un problema en sí para la gestión ferroviaria.
Ahora, las continuas externalizaciones producen una merma en la calidad del servicio,
16 diametralmente con el grado de externalizaciones realizadas, sobre todo a través de
empresas low-cost (Logirail en Renfe e Ineco en Adif), con reducciones de derechos
18 y retribuciones económicas respecto de las empresas matrices.

El desarrollo de la red de infraestructuras es una prioridad para todos los países que
20 integran la UE, que sirve para facilitar la movilidad de la ciudadanía cumpliendo con
las demandas medioambientales para frenar el cambio climático. Uno de los retos
22 que tenemos es conseguir un sistema de transporte público inteligente, ecológico e
integrador de la realidad geográfica de nuestra región, que contribuya al progreso
24 social y económico para Cantabria, asegurando la comunicación desde y entre los
núcleos rurales.

26 Además, el sector del transporte es uno de los motores más importantes de
generación de empleo y pilar fundamental en el transporte de los bienes y productos
28 que se elaboran o son necesarios para su producción en nuestra región. Se trata de
un sector estratégico para la industria y la economía de nuestra región y es un sector
30 clave para nuestra posición económica dentro de nuestro país como plataforma
logística internacional.

32 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
34 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.

Otro sector importante para la economía de Cantabria es el turismo. Poco se está haciendo para impulsar el enorme potencial que tiene nuestra región en este aspecto. La actividad turística en Cantabria se concentra principalmente en los meses de verano, y las acciones que se han implementado para prolongar la temporada se han basado en tratar de extender la misma actividad más allá de dichos meses.

Creemos necesario fomentar las actividades de promoción turística en los municipios fuera de la temporada estival, tratando de extender esta actividad mediante la promoción de otro tipo de actividades, dirigidas a otro tipo de público, como pueden ser las visitas guiadas por itinerarios culturales, rutas literarias, etc., que se deben potenciar en los meses de baja afluencia de visitantes a la región.

Por todo ello, nuestras propuestas en el marco del Diálogo Social irán dirigidas a abordar los aspectos que creemos fundamentales para la necesaria consolidación del cambio de modelo productivo y económico de la región.

1. Fomentar la reindustrialización de las zonas golpeadas por el abandono industrial, con la puesta en marcha de verdaderos proyectos de industria descarbonizada, sostenible y que aporte valor añadido a la región, generando, a su vez, la industria auxiliar necesaria para la manufactura, además de explorar las posibilidades de una industria que favorezca la economía circular, poniendo el énfasis en la no generación de residuos.
2. Impulsar la solicitud de ampliación de los fondos Next Generation más allá del año 2026 y la vigilancia al desarrollo de todos los PERTE, especialmente a los más transversales, como son descarbonización, ERHA (hidrógeno y renovables), alimentario, economía circular y ciclo del agua.
3. Seguir trabajando para que la Ley de Industria y Autonomía Estratégica vaya acompañada y respaldada de un Pacto de Estado por la Industria, que acompañe a los sectores que ya están sufriendo una transformación.
4. Potenciar, a través del Diálogo Social, partidas presupuestarias destinadas a la investigación y a favorecer el incremento del esfuerzo inversor de las empresas, incentivando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la puesta en marcha de proyectos nuevos en Cantabria.

- 2 5. Impulsar la Agenda Digital que sirva para construir un nuevo modelo económico tanto para el tejido empresarial como para la ciudadanía en términos económicos y de bienestar.
- 4 6. 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.
- 6 7. 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.
- 8 8. Potenciar sistemas de transporte público, seguros, accesibles y sostenibles, y reducir el impacto ambiental, promoviendo políticas que favorezcan la lucha contra el cambio climático.
- 10 9. Renovación del mapa concesional de transporte de viajeros por carretera, mejorando la movilidad entre y desde los núcleos rurales como alternativa más eficiente al uso del vehículo particular. A las rutas regulares de uso especial (transporte escolar) hay que dotarlas de mayor estabilidad concesional para evitar una guerra de precios que afecte a la seguridad del servicio. Ha de aumentarse la financiación de ambos servicios públicos.
- 12 10. Impulsar la interconexión entre los diferentes medios de transporte público, la sostenibilidad, la movilidad y el uso de la bicicleta.
- 14 11. En transporte ferroviario, acelerar las inversiones para la llegada de la alta velocidad a Reinososa, y facilitar apartaderos útiles para cruces de trenes de 16 750 metros de longitud, mejorando el servicio que este transporte lleva a cabo al Puerto de Santander, pilar fundamental en la entrada y salida de mercancías 18 de nuestra región.
- 20 12. Apostamos por la salida hacia Bilbao para enlazar con el Corredor Atlántico.
- 22 13. Renovación del material móvil en el transporte ferroviario de cercanías, así como un aumento de las plantillas que prestan servicios en el mismo, 24 incluyendo el de seguridad corporativa.
- 26 30

- 2 14. Continuar con la potenciación del Puerto de Santander, diversificando tráficos y mercancías, mejorando los enlaces por ferrocarril. En el tráfico de pasajeros, mejorar la seguridad y las instalaciones de la estación marítima.
- 4 15. Respecto del transporte de mercancías por carretera, exigimos a la Administración un mayor control y vigilancia de los tiempos de conducción y
- 6 descanso, en garantía de la seguridad de los trabajadores y los usuarios.

Participación institucional y Diálogo Social

8 En el contexto actual de Cantabria, la participación institucional y el Diálogo Social son fundamentales para abordar los desafíos económicos, laborales y sociales que

10 enfrenta la región.

12 La importancia del Diálogo Social y la representación institucional para Comisiones Obreras de Cantabria radica en su papel fundamental para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. El Diálogo Social, entendido como el proceso de

14 negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de las personas trabajadoras, empresarias y el gobierno, es una herramienta esencial para

16 abordar y resolver los desafíos económicos y laborales de la región. Este mecanismo permite a las partes interesadas participar activamente en la toma de decisiones que

18 afectan tanto a las condiciones de trabajo como a la calidad de vida de la ciudadanía.

20 Comisiones Obreras de Cantabria desempeña un papel crucial en este proceso. Nuestra representación institucional no solo garantiza la defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras, sino que también contribuye

22 a la estabilidad y cohesión social. Por ello, hemos contribuido activamente al diálogo entre los interlocutores sociales y el Gobierno, a través de la participación en el Pleno,

24 la Comisión Permanente, las comisiones sectoriales, comités consultivos y otros órganos que son parte del Diálogo Social.

26 Desde nuestro sindicato trabajamos para asegurar que las políticas públicas reflejen las necesidades y aspiraciones de las personas trabajadoras y sus familias. La

28 representación institucional de CCOO de Cantabria es clave para fortalecer la democracia participativa, ya que permite que las voces de las personas trabajadoras sean escuchadas en los espacios donde se definen las políticas laborales y sociales.

30 Además, el Diálogo Social fomenta una cultura de cooperación y entendimiento entre las distintas partes. En un contexto de cambios económicos y laborales constantes,

32 la capacidad de Comisiones Obreras para adaptarse y representar efectivamente a la

2 sociedad es esencial para asegurar que los avances económicos no se produzcan a
costa de los derechos laborales y sociales.

4 Por ello, en nuestra región se ha convertido en objetivo irrenunciable la inclusión del
control de la calidad de la contratación pública en el marco del Diálogo Social. La
6 contratación pública se debe realizar teniendo en cuenta aspectos de índole social
(garantía del empleo, convenios colectivos, aspectos medioambientales...) y no solo
8 criterios económicos de menor coste, que acaban derivando en rebajas de derechos
laborales y salariales de las personas trabajadoras.

10 El Diálogo Social y la representación institucional para Comisiones Obreras de
Cantabria son pilares fundamentales para el desarrollo sostenible y el bienestar social
12 de la región. A través de esta labor no solo defendemos los intereses de las personas
trabajadoras, sino que también contribuimos a una sociedad más inclusiva y
equitativa, donde las decisiones políticas y económicas se toman con la participación
14 activa de todos los sectores involucrados.

Por todo ello, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

- 16 1. Desarrollo y acuerdo en el Pleno del Diálogo Social de una nueva declaración
institucional de Diálogo Social para Cantabria.
- 18 2. Continuar con el desarrollo de las diferentes comisiones sectoriales que
emanan del Pleno del Diálogo Social instando a su reunión periódica.
- 20 3. Incluir en la Comisión Permanente del Diálogo Social mecanismos de
22 evaluación de las políticas públicas y su impacto en el empleo y las condiciones
laborales, al igual que mecanismos de evaluación de los acuerdos alcanzados.
- 24 4. Exigir el compromiso presupuestario para dar cumplimiento a los acuerdos
alcanzados en el Diálogo Social.
- 26 5. Modificación de la Ley 8/2018, de 11 de diciembre, del Consejo Económico y
Social de Cantabria.
- 28 6. Fortalecimiento del Consejo Económico y Social de Cantabria, garantizando
una representación equilibrada y activa del sindicato en sus comisiones y
grupos de trabajo.
- 30 7. Proponer la puesta en marcha de un espacio de seguimiento y control de la
contratación pública.

2 8. Impulsar el funcionamiento del Consejo de la Juventud y el Consejo de la Mujer.

9. Impulso y desarrollo del Consejo de las Personas Mayores.

4 10. Continuar con el compromiso del sindicato para la recuperación de la memoria histórica.

6 **Fiscalidad**

8 La política fiscal es una herramienta clave para promover el desarrollo económico y la justicia social en Cantabria. Para lograr un sistema fiscal equitativo, es esencial implementar medidas que favorezcan la redistribución justa de los recursos y aseguren una mayor eficiencia en el uso de los mismos.

12 Para Cantabria, como Comunidad Autónoma con características económicas y sociales específicas, es importante diseñar una política fiscal que sea justa, suficiente y progresiva. Por el contrario, el modelo fiscal impuesto en la actualidad por el Gobierno Cántabro produce un beneficio sustancialmente mayor a las rentas más altas y reduce los ingresos de la región en alrededor de un 10%, lo que requerirá una reducción del gasto público.

18 Desde Comisiones Obreras de Cantabria seguiremos reivindicando un sistema fiscal más justo y equilibrado, que permita a Cantabria crecer económicamente mientras se reducen las desigualdades sociales. Implementar políticas fiscales equitativas no solo mejoraría la calidad de vida de los cántabros y cántabras, sino que también fortalecerá la economía regional y preparará a Cantabria para enfrentar los desafíos del futuro.

24 El actual sistema de financiación autonómica sitúa a Cantabria entre las comunidades mejor financiadas, por lo que desde Comisiones Obreras apostamos por mantener el presente sistema que nuestras características geográficas y sociales requieren.

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

28 1. Plantear cambios en la fiscalidad actual con el objetivo de sentar las bases a un nuevo modelo fiscal que se caracterice por la suficiencia, la fiscalidad progresiva, la equidad y la redistribución de los ingresos.

30 2. Elaborar una propuesta sindical para una fiscalidad justa, suficiente y progresiva para Cantabria que contenga:

2 3. Propuestas de reforma del IRPF autonómico, del impuesto sobre patrimonio y sucesiones, incentivos fiscales a pymes, fiscalidad verde, impuestos sobre el turismo, lucha contra la evasión fiscal, etc.

4 4. Apostar por un modelo de financiación autonómica de equidad, solidaridad, suficiencia y corresponsabilidad.

6 **Sostenibilidad ambiental**

8 Cantabria no es ajena al cambio climático que está introduciendo importantes cambios en las condiciones laborales y de conservación de los ecosistemas debido al aumento de las temperaturas, a los cambios en la distribución de las precipitaciones y a la mayor frecuencia de fenómenos meteorológicos extremos como lluvias intensas, tormentas, olas de calor, sequías o incendios forestales.

12 Por esta razón, se está originando un desequilibrio ambiental que ya está provocando cambios de estacionalidad y, como consecuencia más evidente, la modificación de algunos hábitats.

16 Para evitar estos desequilibrios ambientales y económicos, será necesaria la puesta en marcha de una estrategia medioambiental cuyo principal objetivo sea poner en el centro el desarrollo económico sostenible que englobe a todos los sectores productivos.

18 No hay que olvidar que nos encontramos ante una nueva revolución industrial, si bien la primera revolución se basó en el carbón, la segunda en el petróleo, la tercera tiene que tener como base principal las energías renovables y la producción del hidrógeno verde.

22 En este sentido, Cantabria se encuentra en una posición privilegiada tanto para la producción y el transporte del hidrógeno verde, como para la generación de energía renovable eólica terrestre, marina (off shore), undimotriz y maremotriz, hidroeléctrica de bombeo reversible y solar fotovoltaica, entre otras.

26 Por todo este potencial energético, desde CCOO de Cantabria apostamos porque el desarrollo industrial a medio y largo plazo, esté ligado al desarrollo energético, puesto que disponer de energía de producción cercana y de origen renovable debe impulsar a la industria ya instalada y gran consumidora de energía (electrointensivas) y, además, crear nuevo tejido productivo descarbonizado y de producción limpia.

Por todas estas razones, los objetivos para el próximo periodo serán:

1. Que las personas trabajadoras, y en especial la representación sindical,
2 fomenten la toma de medidas ambientales en la empresa para que elabore
4 estrategias ambientales que sirvan para garantizar la producción sostenible a
medio y largo plazo.
2. Solicitar la elaboración de planes estratégicos de transición net zero y la
6 realización de auditorías internas en materia de descarbonización con la
participación de la representación sindical.
- 8 3. Reclamar la elaboración del cálculo de la Huella de Carbono Corporativa (HCC)
(alcance 1, 2 y 3) en base a la guía del MITECO (Ministerio para la Transición
10 Ecológica y el Reto Demográfico).
4. Exigir el cálculo de Huella Ambiental Corporativa. (HAC)
- 12 5. Promover la circularidad en todos los procesos productivos.
6. Solicitar el incremento de la bolsa del crédito horario de las personas
14 delegadas de prevención para realizar tareas medioambientales además de
las preventivas.
- 16 7. Intensificar la vigilancia de las empresas en el cumplimiento de los requisitos
legales ambientales para evitar sanciones o paralizaciones de la actividad.
- 18 8. Realizar acciones de sensibilización sobre sostenibilidad ambiental.
9. Reivindicar la puesta en marcha de una Estrategia Medioambiental para
20 Cantabria

Política social

22 La lucha contra las desigualdades sociales siempre ha sido una prioridad para el
sindicato y es una de nuestras señas de identidad. En la actualidad, existen
24 evidencias de que estamos viviendo una tendencia creciente a una mayor
desigualdad social en la distribución de la renta y de la riqueza.

26 Reivindicar la plena protección social de todas las personas y la cobertura total de las
personas vulnerables es una prioridad ante un sistema que tiene importantes
28 lagunas, con una red pública de servicios sociales que no está lo suficientemente
dotada y para la que reclamamos más medios y profesionales.

2 Por ello, reclamamos más inversión destinada a los servicios públicos vinculados a la
4 infancia y adolescencia, mayores, personas dependientes o con diversidad funcional,
para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal
y profesional.

6 Es imprescindible evitar que la pobreza y la exclusión se conviertan en el estado vital
8 para un sector de la población con menores oportunidades y mayores dificultades en
su participación en la sociedad en todos los niveles. Según las encuestas, y pese a la
existencia de prestaciones sociales destinadas a garantizar el derecho a la protección
social, Cantabria soporta una tasa muy elevada de pobreza.

10 Las personas en situación de vulnerabilidad sufren la demora de los procesos de
12 acceso a las prestaciones asistenciales de protección social que, además, no alcanzan
a cubrir a todas las personas por la dificultad del procedimiento, colocando a
Cantabria lejos de garantizar una cobertura total.

14 El avance de la digitalización también amplía la brecha digital que sufre el colectivo
16 de personas vulnerables, limitando el acceso de los mismos a una tramitación rápida
y con garantías de las diferentes prestaciones sociales, como el Ingreso Mínimo Vital,
18 la Dependencia o la Discapacidad. La administración digital aplicable necesita ser más
accesible para hacer efectivo el acceso a los derechos, más aún en el ámbito de la
20 protección social. En este sentido, desde el sindicato trabajamos por extender los
derechos y facilitar el acceso.

22 Desde CCOO mantenemos nuestro compromiso con las trabajadoras y los
trabajadores migrantes en la defensa de sus derechos sociolaborales, con
24 independencia de su situación administrativa, mediante su atención, información,
orientación, asesoramiento y organización como personas trabajadoras.
Reivindicamos un cambio de modelo en la gestión de la política migratoria que luche
26 contra la explotación laboral y promueva la agilidad en la tramitación de los diferentes
procedimientos administrativos.

28 En base a todo esto, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

- 30 1. Exigir mayor dotación presupuestaria y recursos humanos para el desarrollo
real y efectivo de las políticas sociales en nuestra comunidad.
- 32 2. Demandar la ampliación de la protección social hacia personas en situación de
vulnerabilidad.
3. Solicitar una nueva Ley de Servicios Sociales para Cantabria.

- 2 4. Exigir una normativa específica que regule la Renta Social Básica y mejore su cuantía.
- 4 5. Reivindicar el traspaso de la gestión y financiación del Ingreso Mínimo Vital a la Comunidad Autónoma.
- 6 6. Reclamar más apoyos y servicios destinados a facilitar el acceso y/o mantenimiento de una vivienda adecuada, así como la autonomía de las personas en situación de sinhogarismo.
- 8 7. Proseguir con el servicio de asesoramiento e información en materia de prestaciones sociales a personas en situación de vulnerabilidad social.
- 10 8. Mantener el servicio de información, orientación y asesoramiento a las personas migrantes sobre sus derechos sociolaborales con independencia de su situación administrativa para garantizar que el origen no sea una causa de desigualdad en el ejercicio de sus derechos sociolaborales.
- 12 9. Acercar el sindicato a las personas migrantes a través del contacto y coordinación con sus asociaciones, favoreciendo su participación activa en el mismo.
- 14
- 16

Transición demográfica y sistema de cuidados

18 La transición demográfica es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta el país, y al que no es ajena nuestra comunidad, colocando como capitales cuestiones
20 tales como el envejecimiento, la organización de los cuidados, el fenómeno migratorio, la desigual distribución de la población en el territorio, así como la
22 consolidación de los avances en materia de igualdad de género.

24 Siendo indudable que una mayor longevidad representa el progreso para nuestra sociedad, no podemos perder de vista que supone un reto para los poderes públicos que tienen que dar respuesta a las necesidades crecientes sobre los elementos
26 esenciales para la población mayor y que no son otros que, además de las pensiones, los relacionados con el sistema sanitario y con los servicios sociales o de atención a
28 la dependencia, más en una comunidad como Cantabria que soporta una tasa de envejecimiento superior en tres puntos a la media nacional.

Desde el sindicato debemos igualmente contribuir a la superación de las brechas generacionales, digitales, económicas, culturales y a la erradicación de la soledad, e impulsar sistemas de asesoramiento dirigidos a las personas mayores.

En la actualidad, la mayoría de las personas beneficiarias de la dependencia en Cantabria reciben la prestación económica de cuidados en el entorno familiar frente a las que cuentan con prestación residencial. Por consiguiente, el cuidado de las personas dependientes en el entorno familiar está incrementando el trabajo “no remunerado” para las mujeres, contribuyendo a una doble presencia o a menores oportunidades laborales, peor salud física y emocional y una merma de su nivel adquisitivo en el último tramo de su vida.

Para revertir esta situación se debe apostar por un modelo de autonomía personal basado en recursos públicos, profesionalización del sector, ratios suficientes y un mayor control público que facilite y garantice servicios de calidad para las personas dependientes.

La precariedad laboral y los bajos salarios del sector han cronificado el problema de la falta de personal en el sistema residencial, que se agudiza año tras año siendo especialmente grave en momentos de mayor necesidad de incorporar personal en el servicio público de salud. Atajar esto es cuestión de urgencia, y la única forma será con mejoras laborales.

Desde CCOO reivindicamos el desarrollo de un plan de choque en materia de dependencia, con dotación de inversión pública suficiente para, entre otras cuestiones, reducir las listas de espera, el plazo de reconocimiento del grado de dependencia y la asignación del recurso o prestación solicitada.

Por tanto, será necesario reforzar las políticas de protección y cuidados vinculadas al envejecimiento, pero también otras vinculadas al fomento de la natalidad y a los flujos migratorios que deben afrontarse en los próximos años, con las que además debemos contrarrestar los efectos que ya se observan en la pirámide demográfica y su proyección sobre la población, donde pierde peso la población en los tramos de edad productiva y, además, la población trabajadora cuenta con una media de edad cada vez más elevada.

En este sentido, creemos en el impacto positivo de la inmigración, tanto en términos de crecimiento y empleo como de sostenibilidad del Estado del Bienestar, que contribuye a suavizar el impacto negativo de la baja natalidad, impulsando el

2 aumento de la población joven, el crecimiento de la población activa y la afiliación a la Seguridad Social.

4 A pesar de que la escolarización entre 0 y 3 años no es obligatoria, la inversión en la atención de niños y niñas menores de 3 años es uno de los objetivos de la agenda europea de inversión social. Una adecuada inversión en esta franja de edad colocaría a los y las menores en condiciones de igualdad.

8 Otra de las cuestiones que urge enfrentar en la región es la dimensión territorial de la demografía que, con una desigual distribución de la población, mantiene un elevado número de municipios en riesgo de despoblación o reto demográfico. Combatir la despoblación plantea el desafío de garantizar la igualdad de derechos en todo el territorio en cuestiones tan importantes como el acceso a los servicios públicos, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, el acceso a la vivienda o el impulso de la actividad económica y el empleo, cuestiones que deben incluirse de manera efectiva en la Estrategia Regional frente al Reto Demográfico y Lucha contra la Despoblación y en las políticas del Gobierno más allá de la política de rebajas fiscales con la que se está actuando en la actualidad.

En base a lo anterior, nuestros objetivos para el próximo periodo son los siguientes:

- 18 1. Demandar una inversión adecuada y garantizada en el sector de cuidados y una red pública de cuidados en nuestra Comunidad Autónoma.
- 20 2. Reivindicar el incremento de la inversión en la sanidad pública hasta el 7,2% del PIB, y del gasto público sanitario dedicado a la Atención Primaria hasta el 22 25%.
- 24 3. Solicitar políticas de fomento de la natalidad.
- 26 4. Impulsar el avance en la profesionalización del sector de cuidados, garantizando además la formación continua de los y las profesionales.
- 28 5. Exigir el refuerzo de las plantillas destinadas al reconocimiento de la discapacidad y la dependencia, así como del reconocimiento y gestión de las prestaciones económicas y asistenciales relacionadas con ambos ámbitos.
- 30 6. Proponer la puesta en marcha de un plan de choque en materia de dependencia.
- 32 7. Reivindicar la equiparación de condiciones y salarios del personal que presta servicios en los servicios públicos de cuidados concertados a los de la propia

- administración (ayuda a domicilio, dependencia, discapacidad...) para garantizar empleos dignos y de calidad.
- 2
8. Pedir más recursos públicos asistenciales para menores y la puesta en marcha de ayudas a la conciliación dirigidas a sufragar gastos de familias en centros asistenciales y de educación no formal y ocio socioeducativo, etc., que fomenten el acceso en igualdad para los menores y la conciliación para las personas progenitoras.
- 4
- 6
- 8
9. Visibilizar la repercusión económica, social y personal para las mujeres en cuanto a sus responsabilidades en el cuidado de personas.
- 10
10. Demandar el refuerzo de los programas de respiro familiar para las personas cuidadoras incidiendo en el cuidado de su salud emocional.
- 12
11. Continuar impulsando la corresponsabilidad en los cuidados y la consecución de más avances en materia de igualdad y conciliación de la vida personal y laboral.
- 14
12. Solicitar el impulso al empleo y garantía de los servicios públicos y el bienestar de la población en zonas rurales en riesgo de despoblación.
- 16

Vivienda

- 18 El derecho a una vivienda digna y asequible es señalado como una de las principales preocupaciones de la ciudadanía cántabra, ya que durante décadas hemos carecido de políticas públicas suficientemente dotadas y orientadas a hacerlo efectivo a pesar de que tiene reconocimiento constitucional.
- 20
- 22 Aunque el estado de la economía y la evolución del empleo arrojan datos más positivos que en años anteriores, el incremento de los costes de la vivienda debilita el poder adquisitivo de la población con hipoteca o en alquiler, y constituye una de las principales fuentes de desigualdad y de creación y aumento de la pobreza.
- 24
- 26 La vivienda debe constituir el quinto pilar del Estado del Bienestar, para lo que es urgente que los poderes públicos adopten medidas eficaces para garantizar vivienda asequible que posibilite la movilidad laboral, la emancipación de la juventud y el acceso efectivo al derecho a una vivienda.
- 28
- 30 A pesar de que las tímidas reformas de los últimos años y la aprobación de la Ley de Vivienda en 2023 han sido positivas y necesarias, han sido insuficientes, facilitando

2 que la vivienda siga batiendo récords y el problema de acceso está lejos de atajarse
ante unos precios que siguen siendo prohibitivos para una gran mayoría social.

4 Para abordar este problema, es crucial contar con un parque público de viviendas
suficiente y desarrollar políticas eficaces de limitación del alquiler en zonas
6 tensionadas, además de promover medidas que pongan coto real a la especulación y
a la utilización de la vivienda como bien de mercado.

8 Es preciso regular de forma inmediata y efectiva el alquiler de temporada y
habitacional para poner freno a los abusos en torno a este tipo de mercado y
10 modificar la reciente Ley de Vivienda para dar mayor protagonismo, en ausencia de
actuación de la Comunidad Autónoma, a las administraciones locales para declarar
zonas tensionadas.

12 En base a esta situación, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

- 14 1. Exigir que se garantice y facilite el derecho al acceso a una vivienda digna y
asequible.
- 16 2. Reivindicar una Ley de Vivienda para Cantabria.
- 18 3. Demandar la configuración de políticas públicas que apuesten por la
promoción de vivienda pública y la creación de un parque público de vivienda
en alquiler suficientes y a precios asequibles.
- 20 4. Promover la adquisición de viviendas vacía y la rehabilitación por parte de la
administración para incrementar el parque público de vivienda en alquiler.
- 22 5. Exigir que se aumente el número de viviendas de alquiler social destinadas a
colectivos en situación de vulnerabilidad, como las personas migrantes o la
juventud.
- 24 6. Reclamar una regulación efectiva en materia de vivienda sobre el alquiler de
temporada y turístico.
- 26 7. Impulsar acciones que acaben con el fenómeno de la gentrificación que
favorece la inequidad.
- 28 8. Revisar el decreto autonómico de la ayuda de alquiler para proponer medidas
que agilicen y simplifiquen los trámites administrativos y el acceso de la
30 ciudadanía.

- 2 9. Solicitar políticas de control que frenen el proceso especulativo de incremento del precio del alquiler, limiten y regulen los precios.

Los servicios públicos y el papel de las administraciones

4 Uno de los pilares básicos de nuestra democracia son los servicios públicos; contribuyen a una mayor cohesión social, a la redistribución de la riqueza y son claves
6 para preservar el Estado del Bienestar, la igualdad de oportunidades y para el ejercicio de nuestros derechos ciudadanos.

8 Los recortes, la falta de inversión y mantenimiento y la necesidad de plantillas adecuadas, así como el incremento de las privatizaciones, ha supuesto la pérdida de
10 miles de puestos de trabajo en todos los servicios públicos, lo que ha devenido en una minoración de la calidad de los mismos, solo salvada en gran parte por la
12 profesionalidad y entrega de las empleadas y empleados públicos. Aunque parecía que la gestión del COVID había dado a los servicios públicos la relevancia que
14 merecen, el compromiso político no ha sido acorde al discurso y hemos visto que la sobrecarga de trabajo del personal y la falta de recursos están siendo la tónica
16 habitual en la administración a todos los niveles.

18 La calidad de los servicios públicos pasa por plantillas suficientes y estables, con dignas condiciones de trabajo y en las que, para dar respuesta a las necesidades
20 actuales y adaptarse a la realidad, se ponga especial atención en los planes de ocupación específicos que faciliten la transición generacional.

22 Debemos fortalecer las políticas y los servicios públicos para garantizar los derechos sociales en nuestra comunidad, poniendo especial atención en aquellas zonas con
24 menor densidad poblacional y mayor índice de envejecimiento, en las que insistiremos en unos servicios públicos accesibles y de calidad.

26 Desde CCOO exigimos asegurar la sostenibilidad de los servicios públicos, con una financiación adecuada y estable, que además de garantizar el acceso universal a la
28 sanidad, el mantenimiento del carácter público del sistema nacional de salud, la enseñanza, los servicios sociales y el sistema para la autonomía y atención a la
30 dependencia, ponga en valor el resto de servicios públicos esenciales, como la justicia, el ciclo integral del agua, la Seguridad Social, los servicios públicos de
32 empleo, prestación del transporte público, así como el resto de servicios prestados por la administración, incluidos los servicios que presta el personal de la
administración general que trabaja en áreas internas de las distintas

2 administraciones, pero cuyo trabajo es fundamental para el correcto funcionamiento
de la maquinaria administrativa, y sin los cuales el resto de servicios no puede
desempeñarse. Asimismo, exigimos el avance en los derechos laborales de los
4 trabajadores y trabajadoras de estos ámbitos.

6 CCOO apostamos por la gestión directa de los servicios públicos como única garantía
para que se cumpla el papel de universalidad, equidad y calidad que deben tener
estos servicios. La gestión directa ha demostrado ser más eficiente y eficaz y estar
8 en mejores condiciones para acometer cualquier tipo de circunstancia extraordinaria.
Nuestra obligación es defender la internalización de los servicios públicos privatizados
10 y el refuerzo de las plantillas para asumir las tareas que fueron privatizadas o
externalizadas.

12 En base a lo anterior, nuestros objetivos para el próximo periodo son los siguientes:

- 14 1. Exigir la sostenibilidad de los servicios públicos mediante una financiación
estable y suficiente.
- 16 2. Exigir el cumplimiento de los acuerdos firmados en todas las administraciones
públicas e impulsar espacios de negociación en las diferentes administraciones
y sector público empresarial.
- 18 3. Situar la sanidad, la educación, los servicios sociales y el resto de servicios
públicos esenciales entre las prioridades políticas de Cantabria para garantizar
20 unos servicios públicos de calidad vinculados a un empleo con derechos.
- 22 4. Impulsar la defensa de una sanidad, educación, servicios sociales y resto de
servicios públicos esenciales, mejorar las condiciones sociolaborales de sus
24 personas trabajadoras, así como influir en las políticas públicas involucrando
a la sociedad en la defensa de estos servicios.
- 26 5. Reivindicar el aumento y refuerzo de las plantillas en todas las
administraciones públicas (administración general del estado, Comunidad
Autónoma, administración local) para la mejora de los servicios públicos y las
28 prestaciones sociales.
- 30 6. Exigir participar en la negociación de la modernización de las Administraciones
Públicas y garantizar el acceso de la ciudadanía a sus servicios.
- 32 7. Exigir reactivar todos los espacios de negociación en las diferentes
administraciones públicas y sector público empresarial para seguir en la senda

- 2 de la recuperación y mejora de derechos de las empleadas y empleados públicos.
- 4 8. Impulsar un plan anual de oferta de empleo público (OPE,s) para recuperar los efectivos perdidos, rejuvenecer las plantillas, fortalecer el empleo estable y evitar los modelos de externalización y privatización. Impulsar, además,
- 6 convocatorias de promoción interna y concurso de traslados, abiertos y permanentes.
- 8 9. Continuar trabajando en potenciar la Atención Primaria, los servicios de Salud Pública y la investigación como pilares básicos del Estado de Bienestar e
- 10 igualdad social.
- 12 10. Solicitar la ampliación de la red pública de residencias, así como la mejora del modelo de gestión (tanto en las públicas como en las privadas).
- 14 11. Reivindicar la puesta en marcha de aulas de 0 a 2 años en todos los centros públicos de educación infantil y primaria de Cantabria.
- 16 12. Ampliar y extender la oferta de aulas de un año a todos los centros públicos incluyendo las zonas urbanas manteniendo el modelo consolidado de maestro/a y técnico/a a jornada completa, unificando las condiciones laborales de las técnicas con un mismo modelo de contratación a través de
- 18 empresas públicas o directamente por el Gobierno de Cantabria.
- 20 13. Exigir el refuerzo de los servicios públicos en infancia y menores, personas mayores, personas dependientes y personas con diversidad funcional (centros residenciales, centros de día, guarderías socio-laborales), garantizando el control y gestión pública en la atención a estos colectivos, creando empleo
- 22 público digno, profesional y de calidad que redunde en la calidad del servicio
- 24 prestado.
- 26 14. Exigir reforzar el servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), avanzar en la profesionalización del sector generando empleos estables y a tiempo completo
- 28 en detrimento de las contrataciones a tiempo parcial.
- 30 15. Exigir que se garantice y facilite la formación continua de todas las personas al servicio de las administraciones públicas.
- 32 16. Reivindicar una administración cercana a las personas usuarias para garantizar el acceso efectivo de la ciudadanía.

- 2 17. Exigir la reversión de los servicios públicos privatizados o externalizados a
4 gestión directa de las diferentes administraciones con plenas garantías
6 laborales y jurídicas para las personas trabajadoras que vienen prestando
8 estos servicios e instar a la administración pública a llevar a cabo un
10 seguimiento de esos servicios públicos privatizados o externalizados.
- 6 18. Exigir la convocatoria periódica del Consejo de Seguimiento de los entes del
Sector Público Institucional Autónomo.
- 8 19. Impulsar la coordinación entre las distintas administraciones públicas y el
10 sindicato para garantizar el ejercicio activo para la ciudadanía de los derechos
sociolaborales.

Salud Laboral

12 En el último periodo estamos asistiendo a un importante retroceso en materia de
14 seguridad y salud en nuestra región, y uno de los peores indicadores sociolaborales
es el crecimiento de los accidentes de trabajo.

16 Evitar los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional debe ser uno de los
18 objetivos principales de nuestra acción sindical, la mejora de las condiciones laborales
pasa por evitar los riesgos en primer término, porque la relación entre las condiciones
de trabajo y la salud es clara, y la pérdida de la salud de las personas trabajadoras
puede condicionar su vida laboral y personal de forma muy negativa.

20 En este sentido, una política efectiva de prevención de riesgos laborales es el primer
22 paso para promover la salud de las personas trabajadoras. Por ello debemos seguir
trabajando con las personas delegadas y trabajadoras en general desde la atención,
el asesoramiento y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo para
24 evitar los accidentes de trabajo, haciendo visibles tanto las enfermedades
profesionales como las que se tratan como enfermedad común.

26 Desde CCOO seguimos denunciando que tanto la precariedad como la temporalidad
28 disparan la siniestralidad. Los sectores más afectados son los correspondientes a las
ocupaciones de la industria manufacturera, del sector de servicios y de la
construcción. Además, se unen otros factores de desigualdad como el género o la
30 nacionalidad, que favorecen los accidentes de trabajo.

32 En cuanto a las enfermedades profesionales, consideramos que es la gran asignatura
pendiente de la salud laboral. Se mantiene la misma regulación desde hace años y

son necesarios cambios urgentes en la definición de enfermedad profesional.
2 Asimismo, respecto al cuadro de enfermedades profesionales, se necesita una
actualización inaplazable y decidida, de acuerdo con la evidencia científica disponible.

4 En este sentido, no podemos olvidar que existe un subregistro de las enfermedades
de origen laboral, especialmente en lo que se refiere al cáncer, algo en lo que CCOO
6 lleva insistiendo desde hace años. El sindicato a nivel confederal, con la participación
de las uniones territoriales y de nacionalidad, ha propuesto una serie de medidas,
8 desde la ampliación del cuadro de enfermedades profesionales incorporando los
agentes cancerígenos con probadas evidencias científicas, la declaración de sospecha
10 en los servicios públicos de salud a, especialmente, la creación de un registro de
personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos.

12 En esta línea, CCOO cree muy necesario que las patologías relacionadas con los
riesgos psicosociales, los daños referidos a la salud mental y cardiovascular se deben
14 incorporar al cuadro de enfermedades profesionales, especialmente la enfermedad
mental, ya que sigue sin considerarse una contingencia profesional. Esto supone una
16 contradicción puesto que para la mayor parte de los casos hay estudios científicos
que establecen una correlación cierta con la situación laboral.

18 Por otro lado, seguimos trabajando para que el sesgo de género que existe en la
declaración de enfermedades profesionales se pueda evitar, puesto que no se
20 reconocen enfermedades profesionales específicas de las mujeres.

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

- 22 1. Reforzar el seguimiento en los centros de trabajo, denunciando los
incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales, con especial
24 vigilancia de la ocultación de accidentes de trabajo, así como del cumplimiento
de la LPRL de forma efectiva, y de la calidad de la gestión preventiva de los
26 servicios de prevención ajenos.
- 28 2. Potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la
integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la
implicación de todas las partes en el cumplimiento responsable de sus
30 obligaciones preventivas.
- 32 3. Impulsar la prevención efectiva de los riesgos psicosociales a través de la
creación de grupos de trabajo con los delegados y delegadas de prevención.

- 2 4. Realizar un seguimiento periódico y exigir el cumplimiento de los objetivos estratégicos y líneas de actuación pactados (contemplados) en la Estrategia Cantabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028.
- 4 5. Continuar reivindicando la figura del Delegado/Delegada de Prevención Territorial para mejorar la prevención en las empresas pequeñas sin representación sindical para garantizar la participación de las personas trabajadoras en los ámbitos más desprotegidos, mejorando las condiciones de trabajo.
- 6 6. Reclamar el impulso de las políticas públicas activas en materia de prevención y un aumento de los recursos económicos y humanos destinados a ellas. Exigir, en este sentido, el cumplimiento del compromiso de aumentar las plantillas de la Inspección de Trabajo y solicitar la mejora de las dotaciones del Instituto Cantabro de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano de referencia en Cantabria en materia de salud laboral y prevención.
- 8 7. Realizar divulgación sobre las principales causas que producen la siniestralidad en Cantabria, realizando informes periódicos de análisis de la incidencia teniendo en cuenta factores como el género, la edad, la ocupación, etc.
- 10 8. Intensificar el trabajo sindical en materia de salud laboral mejorando el asesoramiento y formación de PRL a personas delegadas de prevención.
- 12 9. Avanzar en el estudio, junto a la Secretaría de Organización, de la personación del sindicato en procesos judiciales por accidente de trabajo.
- 14 10. Realizar campañas de comunicación y sensibilización de PRL.

24 **Negociación colectiva**

26 La negociación colectiva es la 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.

28 La reforma laboral de 2012 debilitó la negociación colectiva de manera muy grave y sus consecuencias fueron desastrosas para los trabajadores y trabajadoras: pérdida de empleo, reducción de salarios y condiciones trabajo, temporalidad, etc.

2 La reforma laboral de 2021 viene a compensar en cierta manera estas consecuencias
4 tan nefastas que hemos sufrido durante los últimos años, colocando de nuevo a la
6 negociación colectiva como pilar fundamental de las relaciones laborales. Hoy
tenemos que ser capaces de aprovechar este refuerzo del papel de la negociación
colectiva, mejorando significativamente los convenios y acuerdos colectivos de
nuestra región.

8 No olvidemos que esta reforma ha mejorado notablemente la calidad de vida de las
10 personas trabajadoras y nos permite de nuevo estar en una posición de igualdad ante
12 la patronal. Pero esta situación puede venirse abajo si en cualquier momento hay un
cambio de gobierno que propicie otro modelo laboral que nos vuelva a dejar sin
herramientas de negociación. Esto nos obliga a avanzar rápido en derechos y mejoras
en los convenios colectivos ahora que tenemos una legislación menos lesiva.

14 Pero lo tenemos que hacer con participación activa de los trabajadores y
16 trabajadoras. No se pueden firmar convenios colectivos sin que las personas a
18 quienes les afecta participen, se impliquen en la elaboración de las plataformas,
20 participen en asambleas..., de tal manera que el convenio lo hagan suyo, vean la gran
labor que realiza el sindicato y nos sirva para avanzar en afiliación y representación,
reivindicando el sentimiento de clase y enfrentándonos al discurso del modelo del
individualismo que desde la derecha y el capital se difunde con el interés de reducir
la fuerza de la clase trabajadora.

22 La negociación colectiva en los últimos años ha venido marcada por una gran inflación
24 originada tras la salida de la pandemia y la invasión de Rusia a Ucrania que ha
26 supuesto unas subidas de IPC´s que no habíamos visto en muchos años. Si bien el
incremento económico no es la única materia a tener en cuenta en un convenio, las
diferencias en términos de poder adquisitivo en los convenios de nuestra región nos
hacen poner el foco en esta situación.

28 Los incrementos pactados de los 30 convenios colectivos sectoriales regionales que
30 hay actualmente entre el año 2019 y 2023 asciende al 12,51%, pero el incremento
de IPC´s se sitúa en el 15,60%, haciendo que los trabajadores y trabajadoras hayan
perdido más de 3 puntos de poder adquisitivo mientras los beneficios de las empresas
han registrado márgenes con unos aumentos muy elevados.

32 Uno de los aspectos más importantes dentro de la negociación colectiva para frenar
34 las desigualdades entre las subidas pactadas y las subidas del coste de la vida son
las cláusulas de revisión salarial. De los 30 convenios colectivos, 17 tienen cláusula
de revisión salarial, y de esos, solo 7 tienen pago de atrasos. De estos 7, solo 1 tiene

2 pago de atrasos y tablas al 100%. Los otros 6, o bien la cláusula está limitada a un porcentaje, o bien solo tiene efectos el último año de vigencia del convenio colectivo.

4 La cláusula tradicional basada en el IPC, con atrasos e incorporación a tablas, se ha venido sustituyendo por otras fórmulas variopintas o directamente se ha eliminado. Cuando los IPC's son muy bajos tienen poca incidencia, pero cuando por cualquier circunstancia estos IPC's suben, la incidencia negativa en los salarios es muy significativa.

8 Los acuerdos de incrementos con el Gobierno respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) han supuesto una mejora importante para todas las personas que no están bajo el paraguas de un convenio colectivo. También ha supuesto el incremento de salarios para las categorías profesionales más bajas de muchos de los convenios colectivos firmados con anterioridad.

14 Pero esta situación favorable choca con la situación de las personas que trabajan en empresas contratadas por las administraciones públicas. Los gobiernos no pueden convertirse en un foco de precariedad laboral. La Ley de Desindexación y la de Contratos del Sector Público no permiten aumentar los precios durante su vigencia, por lo que las subidas del SMI o subidas salariales derivadas de su convenio sectorial no se están aplicando.

20 El tiempo de trabajo es un factor fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, ayuda a mejorar la conciliación laboral, personal y familiar. Esto hace que la jornada sea uno de los aspectos más relevantes en la elaboración de un convenio.

22 Debemos seguir impulsando la reducción de la jornada laboral tanto en las negociaciones con el gobierno como en las negociaciones con la patronal en cada uno de los convenios colectivos a firmar en Cantabria. Aún estamos lejos del propósito que nos hemos marcado como sindicato de aspirar a rebajar la jornada a 35 horas.

26 Otro aspecto a tener en cuenta en la negociación colectiva es el teletrabajo que es ya una realidad productiva en 2024. Es cierto que la implantación del teletrabajo durante la pandemia parecía que tendía a consolidarse de una forma más generalizada, pero, aún con sus limitaciones, se ha ido implantando como un modelo de relación laboral más.

32 Este modelo de relación laboral supone un cambio fundamental en la organización del trabajo y se concreta en un cambio desde un sistema de producción fijo hacia sistemas más flexibles y abiertos. Esta flexibilidad, muchas veces favorecidas por

2 innovaciones tecnológicas, dan lugar a múltiples centros de trabajo con marcado carácter individual.

4 Esta consolidación del modelo de teletrabajo ha supuesto desarrollar nuevos procesos de negociación colectiva para el sindicato, pero, por el contrario, ha individualizado y atomizado los centros de trabajo.

6 Hemos de ser conscientes de las dificultades que el teletrabajo presenta para la intervención del sindicalismo de clase, y que la individualización que se produce en
8 esta modalidad de relaciones laborales minimiza el impacto del sindicato en la empresa, redundando en la pérdida de derechos de la clase trabajadora.

10 El sindicato ha de buscar fórmulas para llegar a estas personas trabajadoras, puesto que muchas empresas están ofreciendo esta modalidad de trabajo por resultar más
12 atractiva en la búsqueda de candidatos para cubrir determinados puestos.

14 Debemos priorizar la regulación del tiempo de trabajo basándonos en el impulso que ofrecen aquellas modificaciones legislativas, teletrabajo o registro de jornada, para incorporarlas y mejorarlas a través de la negociación colectiva.

16 Hemos de ser especialmente vigilantes en un desarrollo del teletrabajo que asegure un derecho reconocido articulado y controlado a la desconexión digital además de un
18 control efectivo del registro de jornada.

20 Sin duda es imprescindible tratar de incluir este nuevo concepto de trabajo en la negociación colectiva y reforzar la presencia de la RLPT para controlar la entrega de todos aquellos acuerdos que se produzcan para la prestación del teletrabajo.

22 Otro factor a tener en cuenta en la negociación colectiva ligado al cambio de modelo productivo y digitalización, son los procesos de implantación de la inteligencia
24 artificial y de los algoritmos en las empresas. Hoy en día la implantación de estas tecnologías es una decisión unilateral de los empresarios con escasa o nula
26 participación de las personas trabajadoras.

28 Los riesgos son múltiples: desigualdad laboral, individualización de las relaciones laborales, discriminaciones por razón de género, confidencialidad, gestión de métodos y tiempos, salud psicosocial, intimidad, etc. Para minorar en lo posible que
30 se puedan dar estas situaciones, debemos incorporar medidas en la negociación colectiva que ayuden a tener mayor control sobre este nuevo modelo de organización
32 en las empresas.

2 El Acuerdo Marco sobre Digitalización va en este sentido. Es el inicio para garantizar
4 el acceso a los algoritmos de las empresas por parte de los interlocutores sociales de
6 forma transparente. Pero el impulso de medidas que permitan que la representación
de las personas trabajadoras pueda garantizar los derechos fundamentales de las
personas a las que representa, se debe plantear en las mesas de negociación
colectiva.

8 Establecer líneas claras en estas áreas es crucial para garantizar que el uso de la IA
10 en el entorno laboral beneficie a todas las partes, respete los derechos y la dignidad
de las personas, garantice el cumplimiento de la normativa sobre el derecho a la
información, participación y consulta desde el inicio y, para esto, es clave tener un
papel proactivo en estas materias en la negociación colectiva.

12 Nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

- 14 1. Impulsar la negociación colectiva de los convenios pendientes de negociar,
tanto sectoriales como de empresa.
- 16 2. 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.
- 18 3. Realizar análisis y balance sobre la situación de la negociación colectiva en
Cantabria con carácter periódico.
- 20 4. Incidir en la formación de los negociadores y negociadoras de convenios,
destacando materias ante las nuevas realidades del trabajo, IA, algoritmos,
22 etc.
- 24 5. Plantear el aumento real de los salarios de una manera sostenida en el tiempo,
con cláusulas de revisión salarial efectivas para avanzar en la recuperación de
los salarios perdidos.
- 26 6. 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
28 reguladas en los convenios colectivos sectoriales y en línea con los
compromisos en materia de AENC.
- 30 7. Impulsar las medidas legales oportunas para que, en las empresas
subcontratadas del sector público, en aquellos casos en los que por
32 modificaciones legales o acuerdos derivados de los convenios colectivos el

- 2 precio del contrato sea insuficiente para hacer frente a los costes laborales se pueda revisar el mismo, con las suficientes garantías para las personas trabajadoras y para la correspondiente administración.
- 4 8. Asegurar que el crecimiento económico de determinados sectores vaya a la par de la mejora en las condiciones laborales y la sustitución de puestos de trabajo concretos por otros nuevos en la cadena.
- 6
- 8 9. Impulsar medidas en la negociación colectiva que ayuden a tener mayor control sobre este nuevo modelo de organización en las empresas basado en la IA y los algoritmos.
- 10 10. Fomentar que, en la negociación colectiva, se incluyan artículos que mejoren los derechos de conciliación y corresponsabilidad, así como medidas de igualdad contemplando la perspectiva de género y, en especial, a las trabajadoras víctimas de violencia.
- 12
- 14 11. Potenciar medidas antidiscriminatorias por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- 16 12. Consolidar el modelo de teletrabajo asegurando este como un derecho reconocido y articulado. Además, a través de la negociación colectiva, garantizar a las personas trabajadoras los medios, equipos y herramientas de trabajo, así como una justa compensación de los gastos ocasionados por el trabajo a distancia.
- 18
- 20

Igualdad entre mujeres y hombres

- 22 Avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, es y seguirá siendo uno de nuestros objetivos.
- 24 El empleo de las mujeres en nuestra comunidad está marcado por menores tasas de empleo y actividad, una elevada parcialidad indeseada, temporalidad, bajos salarios y mayores tasas de desempleo. Las mujeres soportan unas cifras en el ámbito laboral que se vuelven alarmantes en la comparativa con la de los varones.
- 26
- 28 La presencia de estereotipos sexistas en las ocupaciones, el desigual reparto de las tareas de cuidado y la desvalorización de los mismos, así como la división sexual del trabajo, condicionan que el modelo de cuidados no sea ni equitativo ni justo para las mujeres.
- 30

2 Se han conseguido avances a nivel legal, especialmente en materia de conciliación y
corresponsabilidad, pero a través de la negociación colectiva hemos de seguir
4 ampliando estas mejoras para que lleguen a todos los sectores, especialmente a los
más precarizados y con mayor tasa de parcialidad.

6 Pese a que la normativa de desarrollo sobre la negociación de un plan de igualdad se
aprobó en 2020, lo cierto es que no se ha llegado al nivel de cobertura óptimo y aún
muchas de las empresas obligadas no han negociado su Plan de Igualdad.

8 Sigue siendo necesario sensibilizar, formar, informar y asesorar a toda la
representación legal de las personas trabajadoras y estructura sindical para la
10 negociación, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad.

12 Nuestro compromiso es garantizar ese asesoramiento técnico para seguir
incorporando la perspectiva de género en la negociación colectiva y llegar a un mayor
número de delegados y delegadas.

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

- 16 1. Exigir la promoción de políticas públicas que favorezcan la incorporación y
permanencia de las mujeres en el mercado laboral.
- 18 2. Avanzar en la visibilización y en las denuncias sobre las brechas de género en
el ámbito laboral y de cuidados, que pongan en valor los trabajos feminizados.
- 20 3. Reivindicar una estrategia cántabra frente a la brecha salarial.
- 22 4. Demandar servicios, derechos y ayudas económicas que faciliten la
conciliación y el trabajo a jornada completa entre las mujeres.
- 24 5. Exigir que se promuevan políticas a favor de la corresponsabilidad.
- 26 6. Extender el servicio de información y asesoramiento en derechos y recursos
para la igualdad entre la población trabajadora.
- 28 7. Incorporar la perspectiva de género y mejorar las medidas de igualdad en la
negociación colectiva.
8. Impulsar la negociación, implantación, seguimiento y evaluación de planes de
igualdad en las empresas obligadas y en las administraciones públicas de la
región.

- 2 9. Propagar el servicio de asesoramiento en materia de negociación,
4 implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad entre los y las
representantes sindicales y exigir respaldo presupuestario en los Presupuestos
Generales de Cantabria.
- 6 10. Realizar un seguimiento periódico del mapa de situación en Cantabria de la
negociación colectiva en materia de igualdad, así como de la implantación de
los planes de igualdad en las empresas de la región.
- 8 11. Ampliar la formación en materia de igualdad a todo el activo sindical.
- 10 12. Fortalecer y ampliar las relaciones de CCOO de Cantabria con las
organizaciones feministas de la región en la lucha a favor de la igualdad real
y efectiva.

12 **Violencia de género**

14 Las cifras de la violencia de género son escandalosas y no paran de incrementarse.
16 Ninguna mujer tiene que ser agredida por ningún hombre. Es imprescindible que se
destinen más recursos económicos para acabar con esta situación, así como mejoras
en la coordinación entre todas las instituciones que tienen competencias en esta
materia.

18 Desde CCOO creemos necesario ampliar los derechos laborales de las mujeres
20 víctimas de violencia de género a través de la negociación colectiva, implicando a las
empresas en la lucha contra la violencia machista.

22 El sindicato no puede ser ajeno a la invisibilización del acoso sexual y por razón de
sexo en los centros de trabajo y es crucial el desarrollo y aplicación de protocolos de
acoso sexual y por razón de sexo.

24 Nuestras propuestas en este asunto pasan por:

- 26 1. Reivindicar el Pacto Contra la Violencia de Género en Cantabria con
incorporación de medidas dirigidas al ámbito laboral.
- 28 2. Establecer espacios de diálogo y trabajo con las Administraciones Públicas que
faciliten el avance en la erradicación de todas las formas de violencia de
género en la Comunidad.

- 2 3. Sensibilizar a la sociedad y a la población trabajadora en la prevención y actuación frente a la violencia de género.
- 4 4. Incorporar, en la negociación colectiva, mejoras en materia de derechos laborales para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para sus hijos e hijas e impulsar medidas de protección y disciplinarias en todos los convenios colectivos.
- 6 5. Formar al activo sindical en igualdad y violencia de género.
- 8 6. Promover la incorporación de medidas de protección y disciplinarias frente al acoso sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva.
- 10 7. Impulsar la negociación e implantación de protocolos para la prevención, actuación y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y administraciones de Cantabria.
- 12 8. Extender entre la población trabajadora el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO y promover su uso entre el activo sindical y la población general.
- 14 9. Difundir las sedes libres de violencia de género de CCOO Cantabria.
- 16 10. Formar al personal de atención inicial a las personas en el protocolo de detección y actuación frente a la violencia de género de CCOO de Cantabria, así como a las personas responsables de las Secretarías de Mujeres de las Federaciones Regionales.
- 18 20

LGTBI

- 22 24 Las personas LGTBI+ siguen sufriendo de manera cotidiana situaciones de discriminación y continúan enfrentándose a la LGTBIfobia. A pesar de los avances normativos de los últimos años, aún queda camino por recorrer, incluida la Ley LGTBI de Cantabria.
- 26 28 Apostamos por un futuro más justo, igualitario, libre y diverso, luchando por los derechos y por la erradicación de las desigualdades, teniendo en cuenta la interseccionalidad y la perspectiva LGTBI+ y ante el auge de los discursos de odio dirigidos a estas personas.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, determinó la obligatoriedad de las empresas con más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluyera un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de acuerdo con lo establecido en dicha ley.

En CCOO defendemos entornos laborales seguros para las personas LGTBI+ en los que la invisibilización y las actitudes LGTBIfóbicas queden desterradas y donde la intervención de nuestro activo sindical sea clave en la igualdad de trato y no discriminación en áreas como la salud laboral, la formación, el acceso al empleo y la clasificación y promoción profesional.

La negociación colectiva ha de servir para incorporar la diversidad en las empresas y visibilizar las discriminaciones que sufre este colectivo y para garantizar la imposición de sanciones a quienes acosen por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género.

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

1. Exigir el desarrollo y cumplimiento de la ley LGTBI.
2. Garantizar la puesta en marcha y el funcionamiento del Consejo LGTBI de Cantabria en cumplimiento de la Ley LGTBI.
3. Establecer espacios de diálogo y trabajo con las Administraciones Públicas para combatir y erradicar los discursos y delitos de odio dirigidos a las personas LGTBI+.
4. Obtener el compromiso de las empresas y administraciones públicas de nuestra comunidad en llevar a cabo actuaciones que favorezcan la sensibilización, formación, prevención y actuación en esta materia y exigir, a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cumplimiento de las medidas articuladas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, así como impulsar que dichas medidas sean negociadas en el resto de empresas de la región.
5. Elaborar un diagnóstico de situación de la inclusión de medidas LGTBI+ en la negociación colectiva en Cantabria.

- 2 6. Sensibilizar y formar al activo sindical en todas aquellas materias necesarias
4 y suficientes para incorporar medidas de protección y actuación en la
negociación colectiva frente a la LGTBIfobia e incorporar estas medidas
antidiscriminatorias en los convenios, así como las sanciones oportunas frente
a actitudes LGTBifóbicas.
- 6 7. Organizar formación dirigida a todo el activo sindical que facilite la negociación
8 de protocolos de prevención y actuación frente al acoso por orientación sexual,
identidad y/o expresión de género, así como en materia de derechos LGTBI
10 para atender las demandas de las personas trabajadoras relacionadas con
esta materia y cumplir con la normativa vigente.
- 12 8. Facilitar la comunicación y colaboración de CCOO Cantabria con las
asociaciones LGTBI dentro de la comunidad.
9. Consolidar el espacio de trabajo LGTBI en CCOO Cantabria.

14 **Juventud**

16 La precariedad vital que sufren las personas jóvenes, vinculada al colectivo como una
etapa de la vida, ha sido asumida por una parte de la sociedad como un peaje que
debe aceptarse en el camino hacia una vida adulta, generando una forma de
18 discriminación que debemos combatir desde el sindicato.

20 Tenemos que luchar tanto contra la discriminación por razón de edad como contra el
intento de generar un conflicto intergeneracional que pretende instalar en la
conciencia colectiva que los derechos de las personas mayores actúan en detrimento
22 de la juventud con el objetivo de alejar a estas de la conciencia de clase.

24 Y es que, tras unos años de importantes avances en la regulación laboral, los efectos
de mejora del mercado laboral han tenido menor impacto entre la franja de menor
edad, manteniéndose la precariedad laboral como una seña de identidad de la
26 juventud trabajadora. Una precariedad que se evidencia en los altos índices de
parcialidad indeseada, en la rotación de los contratos firmados que llegan a tener una
duración efímera, en las altas tasas de desempleo y desempleo de larga duración, y
28 en un sinfín de prácticas laborales irregulares que, además de mermar los salarios y
derechos de la juventud, están generando el rechazo de esta a incorporarse al mundo
30 laboral en determinados sectores.

Una juventud que cuenta con unos salarios que distan mucho de los de la media del país en la franja de edad, y que en demasiadas ocasiones encuentra el exilio, tanto a otras comunidades como al extranjero, como una alternativa a la falta de oportunidades de empleo digno y también de estudio, contribuyendo al decrecimiento demográfico de las generaciones jóvenes.

Una realidad laboral que no nos es ajena, y por eso, tenemos que continuar apostando por la creación de más políticas laborales dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes en Cantabria, así como en la ampliación del conocimiento de los derechos laborales y de la organización sindical de la juventud como el mejor antídoto frente a la explotación.

La imposibilidad de acceder a una vivienda se mantiene como la principal preocupación de las personas jóvenes de la comunidad que, sumado a los bajos ingresos, encuentran en el constante incremento de los precios y las exageradas exigencias de los rentistas las claves de las bajas tasas de emancipación. Esa desconexión entre el mercado del alquiler, las condiciones laborales y los salarios de la juventud trunca las posibilidades de emancipación de la población joven en el conjunto del país y sitúa a la comunidad en los puestos de cabeza de las comunidades con menos tasa de emancipación juvenil, lo que nos hace priorizar las reivindicaciones de políticas que reviertan esta situación.

En este marco, será clave avanzar en el acercamiento del sindicato hacia la juventud, impulsando Jóvenes CCOO como el principal referente sociolaboral de las personas más jóvenes, comenzando en ámbitos formales del propio sistema educativo y en los espacios de participación de la juventud organizada con la finalidad de favorecer la organización sindical de la juventud en los centros de trabajo. Una apuesta sindical que debe fomentar la participación y generar el rejuvenecimiento de la organización.

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

1. Consolidar "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, así como establecer y agrandar los vínculos con la juventud no sindicada.
2. Trabajar por el incremento de la representatividad joven en todos los ámbitos del sindicato; delegados y delegadas, secciones sindicales, estructuras y órganos de dirección del sindicato.

- 2 3. Seguir acercando el sindicato a la juventud en los centros educativos,
4 garantizando la presencia periódica con un trabajo coordinado por la
6 Secretaría de Juventud, Jóvenes CCOO y la Federación de Enseñanza, que
8 contará con la colaboración de las federaciones sectoriales correspondientes
en los centros de formación profesional.
- 6 4. Fomentar las relaciones del sindicato con la juventud organizada: Consejo de
8 la Juventud de Cantabria, Consejo de Estudiantes de la UC, y otras
asociaciones y organizaciones juveniles.
- 10 5. Desarrollar campañas de denuncia de la precariedad laboral juvenil.
- 12 6. Denunciar la práctica fraudulenta de empresas y administraciones en el uso
de becas y prácticas laborales.
- 14 7. Exigir una mayor oferta de estudios en la educación pública de FP y
universitaria.
- 16 8. Exigir la puesta en marcha de medidas que favorezcan la emancipación juvenil
y el acceso a una vivienda digna para las personas jóvenes.
- 18 9. Reivindicar políticas que eviten el exilio y favorezcan la retención de talento
joven y el retorno de las personas jóvenes emigradas.

BLOQUE 2. EXTENDER LA ORGANIZACIÓN PARA EXTENDER LOS DERECHOS

CCOO es el primer sindicato en representación y en afiliación en Cantabria, lo es desde el año 2023, hito histórico de este sindicato en Cantabria. Somos la organización confederada que ha conseguido revertir los resultados electorales en este último periodo y situar nuestra representación tras el fin del periodo de Elecciones Sindicales (2020-2023) en un 34,31%, un punto más que a cierre del periodo anterior.

La clave para haber conseguido estos resultados ha sido el trabajo y el compromiso permanente de cientos de delegados y delegadas de CCOO Cantabria en las empresas y administraciones públicas, de los responsables de federaciones y de territorio, con un trabajo permanente y eficiente, siempre dando la cara hasta en los momentos más difíciles. Ahora toca consolidarlo.

Desarrollamos nuestra acción en una Comunidad Autónoma donde predominan empresas de pequeño o muy pequeño tamaño, donde la empresa familiar tiene un gran arraigo y donde el sector servicios tiene un gran peso en contraposición a una disminución continua del peso del sector industrial. Empresas con poca implantación sindical, donde en la mayoría de los casos no existe sección sindical y el delegado de personal, si existe, es único. En aquellos sectores estratégicos para el desarrollo socioeconómico y en el sector público regional tenemos una implantación menor en términos representativos que la media regional, y en las empresas de más de 250 trabajadores, donde radica el "poder sindical", ese porcentaje baja al 29,62%.

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), con un avance imparable de la tecnología y sus aplicaciones (inteligencia artificial, digitalización de las empresas...). Esto hace que nos encontremos ante una situación productiva que ha modificado la situación respecto a lo que hemos conocido hasta ahora. De ello nace nuestra necesidad de adaptar nuestra organización a cada momento, acomodando y ajustando nuestras estructuras y modelo organizativo y financiero a los retos que tenemos por delante, adecuando nuestra acción sindical y nuestra organización a las necesidades de las personas que queremos organizar y representar.

2 Nuestra apuesta en el anterior congreso fue profundizar en el modelo cooperativo y
4 colaborativo que habíamos implantado, realizar los cambios que necesitaba nuestra
6 organización y, para ello, debíamos conocer la realidad en la que teníamos que
8 intervenir e interpretar los cambios que se estaban y están produciendo de forma
rápida y acelerada. Como siempre han hecho nuestros predecesores, señalábamos
que debíamos adoptar medidas que mejorasen nuestra organización para realizar
mejor nuestra acción sindical y política. Ahora toca avanzar en este nuevo modelo y
establecer cuál es la mejor manera de atacar todos y cada uno de los problemas y
retos a los que nos enfrentamos.

10 Nuestro principal soporte, lo que nos legitima socialmente junto a las elecciones
12 sindicales y lo que nos da autonomía y capacidad de organización, es nuestra
afiliación.

14 La afiliación ha venido experimentando incremento tras los periodos de crisis
16 anteriores, acompañando en su momento a la leve recuperación económica. Nuestro
nivel con relación a la población activa regional se sitúa en un 8,20%, siendo el
porcentaje más alto de toda nuestra confederación, solo superado por la ciudad
autónoma de Ceuta.

18 Hemos consolidado de manera importante la incorporación de mujeres al sindicato,
llegando al 46,42%, pero seguimos teniendo un grave déficit en la incorporación de
20 personas jóvenes, con cifras del 4,30% (menores de 30 años). Situamos la
incorporación de jóvenes al sindicato como una de las prioridades estratégicas más
22 urgentes y sobre las que debemos actuar de modo decidido. Este necesario relevo
generacional, a todos los efectos, hace precisa la combinación de las herramientas
24 clásicas de la acción sindical con las nuevas necesidades y ritmos de una sociedad
que poco tiene que ver con la de hace 20 años y con la que las personas jóvenes se
26 identifican.

28 A partir de nuestras principales fortalezas, nuestra representatividad electoral y
nuestra afiliación como motor de esta estrategia, hemos trabajado durante estos
últimos años en intentar poner el foco de nuestro esfuerzo organizativo en extender
30 la organización a aquellos espacios en los que no estamos presentes que,
lamentablemente, son muchos. El equilibrio entre estructuras federales y territoriales
32 ha sido un acierto en el histórico del sindicato, y fruto de ello están los resultados en
elecciones sindicales y el incremento afiliativo de estos últimos años.

34 Sin embargo, la intuición que en su momento se generó de que teníamos que adoptar
fórmulas organizativas adecuadas para adaptarnos a los nuevos cambios que

2 experimentaba el mercado de trabajo se fue convirtiendo en necesidad, cuando
4 menos en urgencia: nos enfrentamos a la descentralización productiva, a la huida del
6 derecho del trabajo, a la mercantilización de las relaciones laborales... y sus
8 paradigmas no coinciden con nuestros esquemas organizativos "clásicos", por lo que
10 tenemos que permeabilizar nuestras estructuras para ofrecer una mejor atención.

6 Necesitamos una organización más permeable y menos rígida para atender
8 especialmente a aquellas personas más débiles y más desprotegidas: en desempleo;
10 jubilados o pensionistas, a los trabajadores precarios (especialmente jóvenes,
12 mujeres y migrantes) y a quienes cambian continuamente de empleo (el llamado
14 nomadismo laboral), que son las que más necesitan al sindicato, y eso requiere una
16 mayor capilaridad.

12 Somos un sindicato que se legitima con la afiliación, por lo que es clave un esfuerzo
14 afiliativo organizado que nos permita seguir creciendo y, por tanto, que nos permita
16 en términos representativos tener mayor capacidad de presión y de negociación.

16 La afiliación es nuestra principal fuerza, nuestro pilar básico, sin la cual perdemos
18 toda nuestra utilidad. Supone la vinculación primera de las personas trabajadoras
20 con el sindicato y garantiza la necesaria independencia económica de la organización
22 en su funcionamiento y autonomía de poderes políticos y presiones empresariales en
24 la acción sindical.

20 Hemos trabajado en reforzar el concepto de utilidad del sindicato, el alcance y los
22 resultados de su intervención en la acción sindical del día a día en las empresas y
24 centros de trabajo, en los resultados de la negociación colectiva, desde la actuación
26 a través del Diálogo Social, con la acción jurídica como herramienta indisoluble de la
28 sindical, con el conjunto de los servicios que presta el sindicato.

26 Por lo tanto, si queremos extender ese nivel de derechos y de cobertura desde la
28 negociación colectiva hasta otros elementos de la acción sindical es clave extender la
30 presencia organizada del sindicato en todos aquellos espacios en que no estamos
32 presentes, que son muy numerosos e importantes, y fortalecer en los que tenemos
34 mayor implantación.

30 Hemos trabajado en el mandato anterior sobre la base del desarrollo organizativo,
32 cuyo objetivo es la colaboración de las federaciones con el territorio para establecer
34 estrategias comunes para 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, dotando a nuestras secciones

2 sindicales de los recursos suficientes y necesarios para el desarrollo de su actividad
diaria. Todas las estructuras hemos compartido esta filosofía.

4 En Cantabria entendimos esta tarea, hemos mejorado nuestros resultados
electorales, incrementado nuestra afiliación, realizamos una atención más
6 especializada, contamos con buenos sindicalistas y hemos mejorado nuestro clima
de colaboración y cooperación. Pero no podemos estar plenamente satisfechos si
8 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.

10 Este trabajo de extensión requiere una estrategia bien definida y compartida por
todas las federaciones, que determine con qué recursos de los existentes vamos a
12 continuar atendiendo aquellas empresas o sectores a los que estamos llegando con
dificultad, quiénes van a ser las personas de referencia para ese trabajo de extensión
14 sindical y quiénes van a ser la referencia para las personas trabajadoras y la afiliación,
para atender sus demandas individuales o colectivas, para acometer la tarea afiliativa
16 y de preparación, en su caso, de elecciones sindicales.

18 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
20 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
22 centros de trabajo que solo visitamos cada cuatro años coincidiendo con el proceso
electoral. De igual modo, observamos que donde nuestros resultados son buenos
24 nuestros porcentajes afiliativos aumentan, nuestra representación y fuerza también
se incrementa y, por ende, contamos con más recursos que permiten crecer a nuestra
26 organización, garantizando con ello su supervivencia.

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

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

2. Continuar con la coordinación y colaboración de 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.

3. Continuar con los trabajos de la Comisión de Desarrollo Organizativo, ámbito de distribución de las responsabilidades, planificación coordinada de los trabajos que tenga encomendados, seguimiento e implementación de los mismos y evolución permanente de resultados.

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

El objetivo de organizar se debe concretar en extender la organización a más trabajadores y trabajadoras a través de la afiliación, y adecuar nuestras estructuras para ser más eficaces en aquellos colectivos o sectores a los que no llegamos. Eso lo tenemos que hacer con los recursos con los que contamos.

Por lo tanto, si consolidamos estas prácticas, que nos han obligado a coordinar respuestas y recursos y lo adaptamos a la atención sindical, también telemática de las nuevas realidades, ganaremos en eficiencia y en capacidad de extender al sindicato. Debemos usar con inteligencia las herramientas adecuadas a la extensión del sindicato.

El servicio jurídico (SJ) de CCOO Cantabria ha sido en este periodo clave. Es una herramienta para la acción sindical, desde la reclamación individual o colectiva, teniendo en CCOO Cantabria una de las ratios más elevadas de toda la confederación de asuntos en los juzgados de lo social.

Una vez que hemos conseguido garantizar la viabilidad de la financiación de un servicio tan clave como este a través del acuerdo confederal sobre la financiación del SJ, ahora tenemos que 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 mejorar la atención a la afiliación entre otros.

La creada Comisión de Asesoramiento del SJ de CCOO Cantabria con las funciones que se le ha otorgado nivel confederal y regional, se configurará como un órgano clave en la dirección sindical del SJ.

2 El SJ regional se organizan como una única estructura dentro de CCOO Cantabria y
4 depende orgánica y administrativamente de sus órganos de dirección, contando con
una persona que actúa como responsable sindical. Esta persona es la responsable de
la secretaría que determine la Comisión Ejecutiva Regional quien a su vez presidirá
la Comisión de Asesoramiento.

6 La red de atención sindical juega en este diseño de mejorar la eficiencia de los SJ un
papel determinante. Es necesario que el SJ disponga de medios y recursos suficientes
8 para atender las cuestiones jurídicas y diseñar actuaciones individuales y colectivas
de defensa de los derechos de los y las trabajadoras. Para ello, una adecuada red de
10 atención sindical, que actúe de filtro y asesoramiento previo, es determinante a la
hora de fijar las prioridades y las necesidades organizativas de la asesoría.

12 Somos conscientes de la necesidad de formación que existe para poder prestar esta
labor de asesoramiento previo en muchos casos, por ello es tan relevante configurar
14 de forma definitiva la formación sindical como una parte fundamental del sindicalismo
y de la acción sindical.

16 Decimos que no hay sindicato sin sindicalismo, pero tampoco hay sindicalismo sin
sindicalistas. Y ello requiere una formación de nuestros sindicalistas que les facilite
18 herramientas para hacer frente a su labor de asesoramiento sindical en momentos
de numerosos cambios normativos, además de configurar un modelo formativo en el
20 que tiene una importancia decisiva el compromiso sociopolítico del sindicato como
parte de un modelo sindical que no se limita al ámbito de la empresa exclusivamente.

22 Hemos de ordenar los servicios que ofrece el sindicato, porque estos son un elemento
instrumental para la afiliación, por lo que desde una perspectiva integral tenemos
24 que articular una política regional de servicios, que sean atractivos y útiles para
nuestra afiliación.

26 La transparencia y la eficiencia para ser más eficaces ha sido el hilo conductor de la
actuación de CCOO Cantabria estos años en materia de recursos económicos y
28 financieros. Las incertidumbres económicas nos han llevado necesariamente a
dimensionar nuestras estructuras y a mejorar la integración de recursos entre ellas,
30 que son dos factores claves a la hora de liberar los recursos posibles para nuestra
función principal, que es la acción sindical.

32 Adoptamos una visión compartida y solidaria entre todas las estructuras que
integramos las CCOO de Cantabria de manera que se ha integrado toda la
34 organización en el apoyo del uso eficiente de los recursos, junto con una actuación

2 más eficaz en la gestión ordinaria, con un esfuerzo conjunto de todos y todas para
no poner en riesgo nuestra actividad, protegiendo los activos y reduciendo la
dependencia de fuentes de financiación externa.

4 Haremos nuevamente una evaluación del mapa de recursos que permita obtener un
exhaustivo conocimiento de las diferentes estructuras que componen nuestra
6 organización y actualizaremos de forma periódica este mapa de recursos.

8 Para ello, y en aras también de la transparencia, es necesario compartir la realidad
económico-financiera y de recursos humanos de todas las estructuras que conforman
las CCOO de Cantabria, con independencia de donde consoliden fiscalmente.

10 De acuerdo con lo establecido a nivel confederal, todas las personas integrantes de
los órganos de dirección de CCOO de Cantabria deberán hacer una declaración de
12 bienes al inicio y al finalizar el mandato, como regula el Reglamento de actuación en
relación a la declaración de bienes patrimoniales y renta. Reforzaremos los
14 instrumentos con capacidad de inspección y auditoría interna (en materia económica,
recursos humanos, servicios...), que deben configurarse con unas reglas comunes,
16 que garanticen su actuación en todos los ámbitos de CCOO y que no se pueden ver
limitadas por la existencia de instancias replicadas en los distintos niveles de
18 estructuras.

20 Seguiremos aplicando la política de transparencia e información pública dentro de lo
fijado por el Código de Conducta de CCOO, aprobado por el Consejo Confederal del
4 de marzo de 2015, actualmente en revisión. Continuaremos con el compromiso de
22 acompañar a las cuentas anuales el informe de auditoría.

PRIORIDADES EN MATERIA ORGANIZATIVA

24 Desarrollo organizativo y extensión sindical

26 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
28 trabajo ha sido muy positivo, por lo que en CCOO de Cantabria apostamos por la
continuidad de este modelo basado en la puesta de recursos humanos de la
30 organización en el centro de las empresas y/o centros de trabajo.

32 La experiencia evaluada de los últimos periodos ha demostrado que la cooperación y
colaboración de las federaciones regionales con el territorio ha dado resultados muy

positivos. El buen funcionamiento de la Comisión de Desarrollo Organizativo y 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.

Por ello, para el próximo periodo nuestros objetivos serán:

1. Continuar con las reuniones periódicas de la Comisión de Desarrollo Organizativo que estará formada por las personas que asuman la responsabilidad organizativa de las federaciones regionales y CCOO de Cantabria.
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.
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.
4. Consolidar el trabajo de desarrollo organizativo para llegar de forma complementaria entre todas las estructuras a aquellos espacios territoriales y sectoriales donde no tengamos una presencia organizada que nos permita atender al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras

Representatividad

Las elecciones sindicales es otra de nuestras actividades permanente donde deben estar implicadas 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.

El sindicato necesita ganar capacidad representativa para ser más fuerte y más 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.

Nuestros resultados electorales han mejorado significativamente en el último periodo. Hemos conseguido ser primera fuerza sindical durante un ejercicio (2023) y estamos con un empate técnico.

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.

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

1. Consolidar a CCOO como primer primera fuerza sindical en nuestra CCAA.
2. Incrementar la cuota de representatividad, con ello aumentaremos la representatividad del sindicalismo de clase en nuestra Comunidad Autónoma.
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.
4. Incorporar jóvenes y mujeres de manera equilibrada a los procesos de renovación.
5. En aquellos centros de trabajo donde tengamos representación y existan contratas u otras empresas cercanas, extender el sindicato a los trabajadores que no están organizados para que se afilien y puedan convocar elecciones sindicales.

Afiliación

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 qué sirve estar afiliado, no tienen una visión positiva de nuestra labor, fruto de las campañas de desprestigio, y 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 y las sindicalistas con los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo o allí donde se encuentren porque muchas ocasiones no disponen de un centro de trabajo de referencia.

Durante el próximo periodo nuestros objetivos serán:

1. Continuar con el incremento afiliativo de los últimos años, consolidar y ampliar nuestro número de afiliados y afiliadas, que debe continuar siendo una tarea central y cotidiana dentro de nuestra actividad sindical.
2. Priorizar la afiliación de nuestros delegados y delegadas, si ellos y ellas no lo están, difícilmente van a pedir la afiliación a los compañeros y compañeras.
3. Disminuir la tasa de rotación porque preocupa que para mantener nuestro nivel de afiliación debemos afiliar casi el doble de personas.
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.
5. Impulsar el trabajo de las unidades de atención telefónica con implicación y en colaboración de 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.
6. 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.
7. 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.

- 2 8. Mantener actualizada la guía de servicios y fomentar las políticas de participación, información y comunicación de nuestra afiliación en relación con los servicios a través de los distintos canales de comunicación del sindicato.
- 4 9. Mejorar la gestión de las altas (afiliación exprés o por internet) y primera puesta en contacto con la red sindical para cualquier gestión que se solicite.
- 6 10. Atención a aquellos colectivos con difícil encuadramiento en nuestra estructura sindical (precarios, falsos autónomos...) que nos permita adaptarnos y atender a esas realidades y organizarlos dentro del sindicato
- 8
- 10 11. Apuesta por apoyar a la Federación de Pensionistas y Jubilados, a mantener la afiliación de las personas jubiladas y que se organicen en CCOO Cantabria.
- 12 12. Crear un protocolo de atención a los colectivos de personas desempleadas que quieran acceder a servicios que oferte alguna estructura del sindicato y que no estén encuadrados en aquellas para garantizar la igualdad de trato a toda
- 14 la afiliación de CCOO Cantabria.

Participación

- 16 La participación de nuestra afiliación en las decisiones que toma el sindicato es otra de las cosas que debemos mejorar, atraer a la afiliación a la sede sindical debe ser
- 18 una constante en nuestro hacer diario.

Durante el próximo periodo debemos marcarnos los siguientes objetivos:

- 20 1. Celebraremos, al menos, una asamblea abierta con afiliados y afiliadas para articular un proceso de participación dirigido a la afiliación, a entidades y a
- 22 personas cercanas dispuestas a compartir su conocimiento y su experiencia, con el objetivo de hablar y debatir cómo transformamos el mundo del trabajo para hacerlo más justo y cómo conseguimos una sociedad más solidaria.
- 24
- 26 2. Estableceremos un procedimiento de consulta a la afiliación para aquellas cuestiones que puedan ser objeto de debate y reflexión a través de un procedimiento abierto de consulta, básicamente por métodos telemáticos.

Atención integral a las personas

2 Este proceso configura un itinerario donde se interrelaciona el recibimiento a las
4 personas trabajadoras, el asesoramiento técnico-sindical y los servicios jurídicos, en
el que participan de manera equilibrada la estructura territorial y las federaciones
regionales de manera colaborativa en nuestra sede.

6 Nuestro objetivo central en este periodo será crear la Comisión de Atención Integral
a las Personas. Esta coincidirá con la comisión de SJ. Debemos reconvertir esta
8 comisión en una de atención integral que interrelacione las actividades apuntadas.

Este modelo de atención integral se centra en tres pilares fundamentales que
10 requerirán de un soporte económico para su sostenimiento:

1.- Atención inicial a las personas trabajadoras

12 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,
14 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
16 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.

18 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
20 pretendimos, pero sí que llevamos camino avanzado. Hemos corregido
procedimientos y ubicaciones de alguno de nuestros departamentos en beneficio de
22 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
24 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
26 sindicato.

Por ello, los objetivos para nuestro próximo periodo serán:

- 28 1. Impulsar el cumplimiento del Plan de Atención Inicial a la Afiliación
2. Arbitrar los mecanismos tendentes a optimizar y racionalizar el
30 funcionamiento de la UAR, SIGIS, afiliación, recepción y centralita para una
mejor atención inicial a los trabajadores y trabajadoras que se acercan a
32 nuestras sedes.

2 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.)

4 4. Informar y gestionar toda la documentación que tenga relación con los
servicios comunes que presta nuestro sindicato, así como la información que
6 las federaciones regionales consideren de interés general (ofertas de empleo
público y privado).

8 5. Atender a todas las personas que se acerquen a nuestras sedes facilitando los
contactos cuando las federaciones y/o departamentos no están presentes.

10 2.- Asesoramiento sindical y jurídico

12 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
14 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
16 sindicato y, por tanto, merecedores de la mayor y más constante atención para la
búsqueda de la mejora permanente.

18 Garantizada la viabilidad de nuestro servicio jurídico, dentro del SJ hemos de dar un
paso más y trabajar en mejorar la eficiencia de las actuaciones que llevamos a cabo,
20 en la mejora y modernización de los procedimientos de trabajo, en el desarrollo del
trabajo en equipo y en la atención de calidad a nuestra afiliación.

22 Durante el próximo periodo debemos marcarnos los siguientes objetivos:

24 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.

26 2. Garantizar el desarrollo y cumplimiento de todos los acuerdos adoptados
confederalmente y de los que se puedan acordar en Cantabria, continuar con
28 la Comisión de Asesoría Jurídica para velar por ello con participación de todas
las federaciones regionales.

30 3. Adoptar las medidas necesarias para una mejor atención a nuestra afiliación,
algo en lo que tradicionalmente hemos sido deficitarios.

- 2 4. Avanzar en métodos telemáticos de atención a la afiliación y de comunicación ágil de la situación de los expedientes.
- 4 5. Los SJ deben ser un elemento proactivo en la acción sindical, con estrecha coordinación con la Secretaría de Acción Sindical y bajo coordinación regional.
- 6 6. Promover, con el consenso de las federaciones regionales y dentro de la comisión que se decida confederalmente, la creación de una red de asesores sindicales para lo cual es necesario activar la formación permanente de las
8 personas que estén vinculadas a esta tarea.
- 10 7. 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.
- 12 8. Garantizar el cumplimiento del protocolo de actuación de nuestros Servicios Jurídicos. Así como el resto de documentos que tenemos aprobados.
- 14 9. Garantizar una estrecha colaboración de los profesionales de la asesoría jurídica con la estructura sindical

16 3.- El sindicato más cerca de las personas

18 Apostar por el despliegue de nuestra organización, aprovechando la movilidad y las herramientas digitales para poder llevar el sindicato lo más cerca posible de las personas y de los centros de trabajo, aprovechando al máximo y optimizando los
20 locales de los que disponemos a lo largo de nuestra Comunidad Autónoma. Debemos seguir invirtiendo en ellos y ajustarlos a las necesidades actuales para tener sedes
22 dignas, equipadas y funcionales.

Por ello, los objetivos para nuestro próximo periodo serán:

- 24 1. Invertir en el acondicionamiento y mejora de nuestros locales, contar con un espacio de recepción amable en todos ellos es fundamental.
- 26 2. Formar a las personas que presten servicio en nuestros locales (técnicas de trato personalizado, atención amable, etc.)

La cultura del dato

2 Las personas sindicalistas debemos entender que el registro de lo que hacemos es
imprescindible para poder no solo saber lo que hacemos sino también para generar
4 análisis que nos permitan evaluar de manera objetiva el resultado de nuestras
acciones y desarrollar de manera efectiva nuestra tarea. Los datos nos ayudan a
6 tomar decisiones informadas y no perder contacto con las personas que se acercan
a nosotros y nosotras, por tanto, quien maneja el dato obtiene ventaja frente a quien
8 no lo hace.

En todas las actuaciones que realizamos podemos obtener datos que nos sirvan para
10 entender que está pasando en asesoría sindical, jurídica, visitas a empresas,
afiliación, negociación, etc

12 Por ello los objetivos para nuestro próximo periodo serán:

- 14 1. Utilizar todas las herramientas informáticas confederales, la utilidad del
almacenamiento, análisis y explotación de datos es fundamental en nuestra
organización.
- 16 2. Impulsar la utilización del nuevo servisin, servijur, app visitas, etc.
- 18 3. Disponer de los datos necesarios para la comunicación con todas las personas
que se acercan a nuestras sedes y con nuestra afiliación en general.

Gestión eficaz y transparente de los recursos

20 Nuestro objetivo central en materia financiera y administración es profundizar en una
gestión más eficaz y transparente de los recursos económicos, humanos y
22 tecnológicos que dispone el sindicato, con la finalidad de hacer más eficaz la acción
sindical, la organización del sindicato en la empresa y, con ello, mejorar la atención
24 a la afiliación y a la clase trabajadora.

Todos los recursos del sindicato, los económicos, los humanos y tecnológicos tienen
26 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
28 sindicato.

La estructura económica del sindicato ha cambiado de forma radical en estos últimos
30 tiempos, con 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

2 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.

4 Reafirmamos 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 6 tres valores básicos de funcionamiento: la eficacia, la transparencia y la solidaridad de nuestros medios económicos y humanos. 8

10 En resumen, el próximo periodo debe continuar 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 12 interna, el equilibrio presupuestario, la autosuficiencia económica y el reforzamiento de la autonomía e independencia de CCOO de Cantabria.

14 Por ello, y en consonancia con las propuestas confederales en materia de recursos económicos, humanos y tecnológicos, nuestros objetivos serán:

- 16 1. Continuar con la política de racionalización de los gastos generales, estableciendo una política de restricción y más eficiente, mediante la 18 negociación con proveedores de energía, suministros, comunicaciones y otros servicios, que coadyuven a conseguir la sostenibilidad de nuestra 20 organización.
- 22 2. Utilizar el manual de procedimiento confederal, con ello se garantizará el cumplimiento de las ratios máximas establecidas para endeudamiento, gastos de personal, ingresos de cuotas, liquidez, etc.
- 24 3. Disponer de unas cuentas anuales integradas de CCOO de Cantabria, para lo que se hace necesario garantizar el traspaso continuo de la información 26 económica de las federaciones regionales. Avanzar en ese objetivo no solo facilitará una mayor percepción global de los recursos, sino que, además, 28 garantizará una mayor transparencia y una mejor disposición a fomentar la cooperación interna, reforzando con ello la confederalidad.
- 30 4. Disponer de un presupuesto integrado de todas las CCOO de Cantabria. Nuestros recursos económicos se deben valorar como soporte de dos grandes 32 principios: autosuficiencia económica y equilibrio presupuestario.

- 2 5. Dotarnos de las herramientas necesarias para el mejor cumplimiento de los
4 compromisos financieros, el buen gobierno y la transparencia, acordes con las
6 vigentes leyes y las mejores prácticas y estándares existentes en la materia.
8 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.
- 10 6. Continuar con la utilización del Plan Contable y los Manuales de Procedimiento
y Gestión Confederales. Nuestro centro contable trabajará con los criterios
establecidos por el Centro de Gestión Confederal.
- 12 7. Hacer pública, a través de nuestra página web, la información económica y
14 financiera, el estado de nuestras cuentas y el origen de todos nuestros
recursos, incluidos los de las federaciones regionales de Cantabria.
- 16 8. Adoptar y aplicar los protocolos de confidencialidad que la confederación
18 acuerde, donde se especifiquen las responsabilidades y obligaciones que, cada
20 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 y aceptación de dicho cargo en el caso de personas con
vínculo asociativo y/o a la formalización de su contrato, en el caso de personal
asalariado de apoyo.
- 22 9. Adoptar los protocolos de seguridad informática, protocolos de cumplimiento
24 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.
- 26 10. Continuar con sistema de los contratos asociativos que la confederación
acuerde.
- 28 11. Garantizar el seguimiento de las políticas de prevención y seguridad y
30 cumplimiento de las mismas. Nuestro Gabinete de Prevención elaborará un
plan de prevención de todas las CCOO de Cantabria, entendida con la suma
de todas las federaciones y representaciones territoriales que la conforman.
- 32 12. Promover una modificación de la Ley de Participación Institucional que
34 garantice los recursos económicos suficientes y no sujetos a los avatares de
la política, que podría afectar negativamente a la necesaria independencia de

- 2 las organizaciones sindicales, como única manera de hacer efectiva la
4 capacidad de representación que nos asigna la Constitución al universalizar la
6 negociación colectiva e institucionalizar nuestra participación en la economía
8 y la sociedad, lo que obviamente excede de la atención exclusiva a nuestros
10 afiliados y afiliadas.
- 6 13. Avanzar en compartir, mancomunar y gestionar los trabajos y actividades
8 internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando los recursos
10 existentes, con el objetivo de ganar eficiencia para el conjunto de la
12 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.
- 14 14. Reforzar el trabajo del Plenario de Finanzas. Plenario que deberá cumplir un
16 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
- 18 15. Realización de un nuevo mapa de la realidad económica de la organización,
20 con una visión nítida de la situación económica en cada momento y su
evolución en torno a tres ejes: recursos patrimoniales, recursos humanos y
situación económica.
- 22 16. Declaración de bienes de los cargos sindicales.
- 24 17. Continuar en la línea marcada de establecer mecanismos de micro gestión
26 entendida como aquella que deriva de los gastos más habituales y comunes
en el conjunto de la organización, que, si bien tienen individualmente escaso
valor, en su conjunto pueden suponer gran parte de los recursos y actuar
sobre ellos.
- 28 18. Racionalización del gasto corriente, seguir optimizando los suministros y
racionalizar el uso de locales y gastos de reparación, mantenimiento y
conservación de los mismos.
- 30 19. Potenciar el uso de formatos telemáticos (videoconferencia) para evitar gastos
32 innecesarios de desplazamientos, manutención, alojamientos y así reducir el
gasto de viajes y reuniones. Mejorar los sistemas de conexión y los recursos
en las sedes.

20. Mantener el compromiso de disponer de una estructura basada de manera general en recursos propios, esto es, en las cuotas de nuestra afiliación y en los créditos y garantías sindicales que se derivan de nuestra capacidad representativa, estableciendo rigurosos mecanismos de control de crédito y de liberaciones sindicales.

Gastos y servicios comunes

El sistema actual de aplicación de distribución de gastos comunes cuenta con un amplio rodaje en su aplicación y es pacífico entre las organizaciones, lo que motiva que no deba sufrir cambios importantes más allá de los que desde la Confederación se puedan realizar.

Nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

1. Continuar con el funcionamiento en los términos que se establece según las normas confederales de la Comisión de Gastos e Ingresos Comunes de CCOO Cantabria, respecto a los gastos, inversiones e ingresos comunes, que contribuye a la estabilidad económica y al equilibrio presupuestario del conjunto de federaciones que conforman las CCOO Cantabria, así como los mecanismos para garantizar el cumplimiento de las normas.
2. Bilateralidad en la transparencia interna. Es necesario compartir la realidad económico-financiera y de recursos humanos de todas las organizaciones que integramos CCOO Cantabria independientemente de donde consoliden fiscalmente.

Los recursos humanos del sindicato

El activo más importante que tiene el sindicato son sus sindicalistas, así como sus trabajadores y trabajadoras. Sin ellos y ellas no es posible el normal funcionamiento de las actividades diarias que realiza el sindicato. Nuestros recursos económicos son limitados y ello obliga a ser escrupulosos y responsables a la hora de planificar y dimensionar nuestra plantilla adscrita a convenio. Nos hemos ido gestionando en función de contingencias sobrevenidas y no partimos de una planificación de dirección de personas ni de una política de personal coordinada entre todos. Por ello, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

- 2 1. Apostar por una mayor coordinación con la unidad confederal de recursos humanos.
- 4 2. Utilizar todos los aplicativos y procesos automatizados que confederalmente se acuerden.

La formación sindical

6 Hoy en día, representar a las personas trabajadoras y darles respuesta para avanzar
8 en derechos exige un alto nivel de competencias, competencias que son distintas a
las de hace años, máxime con el avance digital al que asistimos en la actualidad.

10 La formación sindical es un factor clave, una acción estratégica para el fortalecimiento
12 organizativo del sindicato, además de un derecho de todas las personas que
conformamos la organización, incluidas las personas afiliadas, que contribuye a la
apertura de CCOO a la sociedad.

14 Es, sin duda, la formación sindical, la herramienta que capacita a la representación
16 de las personas trabajadoras para desarrollar una acción sindical efectiva, eficaz y
eficiente con independencia del tamaño de la empresa. Además, refuerza nuestra
18 identidad colectiva, cohesiona al activo sindical, creando espacios comunes de unión
y discusión, fundamentales para impulsar la creatividad y avanzar en la consecución
de objetivos acordes a la realidad presente. Es un instrumento para la transmisión
de nuestros valores.

20 Debemos, por tanto, hacer un esfuerzo en formar a todo el activo sindical bajo la
22 garantía de un plan de acción formativo dinámico y flexible, que ponga especial
interés en acoger y formar a quiénes, por primera vez, son delegadas y delegados
24 de CCOO y transmitirles los valores y principios que nos representan históricamente
y refuerzan nuestra identidad colectiva.

26 Daremos continuidad al modelo formativo implantado, ajustando las formaciones a
los diferentes perfiles según sus necesidades y responsabilidades, partiendo de un
itinerario de base, común a toda la representación sindical, seguido por diversos
28 itinerarios formativos materializados en "jornadas formativas" y "cursos de
formación", diferenciación hecha en base a las horas dedicadas y a los objetivos de
30 las mismas. En ambas fórmulas, la metodología será participativa, fomentándose y
facilitando el debate y la discusión y dando prioridad a la práctica y al trabajo
32 supervisado, tanto individual como grupal.

2 El plan formativo mejora, sin duda, las capacidades y habilidades de las y los
4 sindicalistas y del conjunto de los representantes de los trabajadores y trabajadoras,
para que den respuesta a los complejos retos y desafíos que enfrentan en su realidad
y actividad cotidiana.

6 Es importante continuar con el proceso de seguimiento y evaluación de la formación
que impartimos y aquí es pieza fundamental la implantación y desarrollo del FORSIN,
8 herramienta informática que desarrolla los planes formativos de manera unificada,
permitiéndonos llevar a cabo una evaluación objetiva de la formación que redunde
10 en una acertada toma de decisiones en base a necesidades reales y, por consiguiente,
en una mejor planificación de la formación que facilite y contribuya a una buena
intervención sindical.

12 En base a esto, nuestros objetivos para el próximo período serán:

- 14 1. Consolidar el desarrollo del plan de formación sindical de CCOO de Cantabria
y extenderlo entre todo el activo sindical.
- 16 2. Realizar la acogida para los nuevos delegados y delegadas sindicales al menos
una vez al año, motivarles e implicarles en la realización de los itinerarios
formativos, creando espacios que refuercen nuestra identidad.
- 18 3. Ampliar la oferta formativa en Cantabria, incorporando, paulatinamente,
formaciones online, así como generar formaciones destinadas a la afiliación.
- 20 4. Motivar a la participación en el programa de formación de cuadros confederal
a todas aquellas personas que, en el futuro, vayan a asumir tareas de
22 responsabilidad en el sindicato, dando especial relevancia a mujeres y
jóvenes.
- 24 5. Consolidar la herramienta FORSIN en la gestión de la formación sindical en
Cantabria.

26 **La comunicación**

28 La comunicación es pieza clave para visibilizar nuestra acción y nuestro objetivo en
este sentido es seguir avanzando hacia una comunicación más directa y adaptada a
una realidad laboral, social y política compleja y diversa.

30 Ser fuente directa de información es fundamental para que se conozca nuestra
opinión, qué hacemos y cómo defendemos los derechos de la clase trabajadora. Esa

2 iniciativa comunicacional nos permite proyectar, desde nuestro enfoque, nuestra acción más allá de la organización, transmitir nuestros valores y acercar a las personas trabajadoras al sindicato.

4 Ante la precaria situación que mantienen los medios de comunicación de Cantabria, con redacciones menguadas en recursos humanos y técnicos, el sindicato tiene que ser aliado de medios y profesionales, mostrarse accesible y ser un referente en la generación de noticias, que coloquen el ámbito laboral y sindical en la diana de la actualidad, nutriendo la agenda de los medios y situándonos como referente social. El sindicato tiene que continuar incrementando su presencia en medios, reforzándose como una fuente de información fiable a la que los medios puedan acudir para cualquier cuestión.

12 Dar a conocer la labor diaria del sindicato, la actividad, las movilizaciones y los logros en favor de la clase trabajadora, además de generar opinión en aquellas cuestiones socioeconómicas que afectan a la ciudadanía en general y sobre las que tenemos criterio propio.

16 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 es cada vez más horizontal. Anticiparnos y generar información de nuestro interés es clave para tener presencia mediática, visibilizar y reforzar la imagen del sindicato frente a la opinión pública. Generar confianza entre la clase trabajadora repercutirá en una mayor afiliación y representación de CCOO.

24 Pero la comunicación no debe ser exclusiva de cara al exterior. La afiliación debe encontrar un sindicato accesible, que le arroje y del que se sienta parte, para lo que es esencial una comunicación interna constante a través de los canales de comunicación propios, que favorezca una relación bidireccional útil para la afiliación y que facilite su implicación.

28 En este sentido, la adaptación de la comunicación directa como nueva estrategia de comunicación por parte de CCOO debe generar una interacción más eficaz y cercana con nuestras audiencias. Transmitimos información de manera rápida y precisa, evitando posibles distorsiones o malentendidos. Debemos seguir apostando por ampliar nuestra comunidad en Facebook y X (antiguo Twitter), que han crecido en seguidores exponencialmente y a las que se ha sumado Telegram e Instagram.

2 Con todas ellas debemos seguir trabajando para incrementar las audiencias y reforzar
al sindicato como el más influyente en redes sociales en Cantabria, siendo
4 conscientes de que, para gran parte de la población, suponen la principal fuente de
información. Además, dada la importancia de atraer a la gente joven al sindicato y a
6 la vida sindical, es imprescindible nutrir los canales específicos para la juventud en
las principales redes sociales en las que interactúa este colectivo con el objetivo de
ofrecer contenido segmentado y acercar la organización.

8 Es evidente que la comunicación directa fomenta la participación activa y el
compromiso de nuestra audiencia y que, al abrir canales de retroalimentación y
10 diálogo constante, conseguimos que las personas se sientan escuchadas y valoradas,
lo que, a su vez, fortalece el vínculo con el sindicato y aumenta su motivación.

12 Las redes sociales se han consolidado como uno de los instrumentos más potentes
del siglo XXI y el sindicato no puede prescindir de ellas, además de trabajar con
14 mensajes audiovisuales, cortos, concisos y directos, que han ganado terreno frente
a otros métodos de comunicación que se han quedado desfasados. La imagen es
16 importante y como sindicato debemos apostar por ella para llegar a todos los
públicos.

18 En este sentido, nuestros objetivos para el próximo periodo serán:

- 20 1. Visibilizar la acción del sindicato y la labor de la representación sindical,
reforzando a la organización como un referente entre la opinión pública.
- 22 2. Extender entre el activo sindical la estrategia comunicativa del sindicato para
una comunicación eficaz, fomentando la comunicación interna.
- 24 3. Segmentar la comunicación para adaptar los mensajes a los medios y la
audiencia de cada uno, con una comunicación más humana que genere
26 empatía y sentido de pertenencia entre el público objetivo del sindicato y, por
lo tanto, mayor impacto.
- 28 4. Extender la formación en habilidades comunicativas y redes sociales al activo
sindical para lograr una comunicación eficaz y efectiva y ampliar nuestra
presencia y audiencias.
- 30 5. Promover el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
entre los trabajadores y trabajadoras, la afiliación, representación sindical y
32 cuadros de dirección de todas las estructuras de CCOO en Cantabria.

- 2 6. Invertir en recursos del gabinete de prensa para disponer de los medios necesarios para abordar la comunicación del sindicato.
7. Impulsar el trabajo audiovisual que refuerce la imagen del sindicato.
- 4 8. Fortalecer la relación con los medios y profesionales de la comunicación.
- 6 9. Generar capacidad de adaptación ante las constantes transformaciones de las expectativas y necesidades comunicativas.
- 8 10. Seguir acercando el sindicato a la juventud a través de contenidos específicos en redes sociales.
- 10 11. Invertir en acciones publicitarias en redes sociales y en los medios tradicionales.

nuevos
retos

Res puestas

misma
lucha

