



11^o Congreso CCOO Cantabria

12 y 13 de mayo de 2017

INDICE PONENCIA

Bloque 1. UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS EN LA DISPUTA DE LA SALIDA DE LA CRISIS	11
<i>Empleo y mercado de trabajo en Cantabria</i>	11
<i>Revertir las reformas y los recortes</i>	13
<i>Modelo productivo</i>	15
<i>Empleo público</i>	18
<i>Fiscalidad</i>	19
<i>Formación para el empleo</i>	21
<i>El diálogo social y la participación institucional</i>	22
<i>La salud laboral en disputa de las condiciones de trabajo</i>	23
<i>La transición a una economía baja en carbono</i>	25
Bloque 2. GANAR HEGEMONÍA SOCIAL	27
<i>El sindicato fortalece contra la pobreza y la desigualdad</i>	28
<i>Los servicios públicos y la redistribución de la riqueza</i>	31
<i>Nuevas formas de participación interna y comunicación</i>	33
<i>Unidad de acción y política alianzas</i>	35
Bloque 3. UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE	39
<i>Reforzar y asegurar el buen gobierno de CC OO</i>	39
<i>Legitimidad y representatividad</i>	45
<i>La afiliación. La verdadera fuerza del sindicato</i>	47

<i>La afiliación en colectivos específicos</i>	48
<i>Atender a la afiliación y fomentar la participación</i>	48
<i>Las elecciones Sindicales</i>	49
<i>La extensión sindical. La organización mancomunada</i>	49
<i>Mejorar la eficacia en la acción sindical. La cooperación interfederativa</i>	51
<i>La renovación de los órganos de dirección y la formación sindical</i>	51

INDICE ESTATUTOS

<u>PREAMBULO</u>	55
DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	57
Reivindicativo y de clase	57
Unitario	57
Democrático e independiente	57
Participativo y de masas	57
De hombres y mujeres	58
Sociopolítico	58
Internacionalista	59
Pluriétnico y multicultural	59
I. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS	61
Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de CCOO de Cantabria.	61
Artículo 2. Estatutos y Reglamentos	62
Artículo 3. Domicilio social	63
Artículo 4. Emblema	63
Artículo 5. Ámbito territorial	63
Artículo 6. Ámbito Profesional	63
II. AFILIACION. DERECHOS Y DEBERES	65
Artículo 7. Afiliación	65
Artículo 8. Carné	65

Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas	65
Artículo 10. Deberes de los afiliados y afiliadas	66
Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato	67
Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	69
Artículo 13. Medidas disciplinarias	69
Artículo 14. Baja y suspensión de derechos en CCOO de Cantabria.	69
III. ESTRUCTURA DE CCOO DE CANTABRIA	71
Artículo 15. Ámbitos de estructura	71
Artículo 16. Configuración de CCOO de Cantabria.	71
Artículo 17. Responsabilidad de CCOO de Cantabria	72
Artículo 18. Autodisolución de los órganos	73
IV. DERECHOS, DEBERES, COMPETENCIAS DE LAS ORGANIZACIONES Y PRINCIPIOS DE LA ACCION SINDICAL	75
Artículo 19. Derechos y deberes de las federaciones	75
Artículo 20. Competencias de CCOO de Cantabria.	76
Artículo 21. Principios generales de la acción Sindical de CCOO de Cantabria.	78
V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE CCOO DE CANTABRIA	79
Artículo 22. Órganos y cargo de representación de CCOO de Cantabria.	79
Artículo 23. Congreso Regional.	79
Artículo 24. La Conferencia Regional.	80
Artículo 25. El Consejo Regional.	81
Artículo 26. El Comité de Dirección Regional	83
Artículo 27. La Comisión Ejecutiva Regional.	84
Artículo 28. Secretario o Secretaria General de CCOO de Cantabria	86

Artículo 29. Reuniones y acuerdos de los órganos	87
Artículo 30. Incompatibilidades de las y los integrantes de los órganos de dirección de CCOO de Cantabria.	88
VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	89
Artículo 31. Comisión de Garantías y Derechos.	89
Artículo 32. Comisión de Control administrativo y Financiero.	90
VII. LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS	91
Artículo 33. Patrimonio y financiación de CCOO de Cantabria.	91
Artículo 34. Presupuestos de CCOO de Cantabria.	91
Artículo 35.- Memoria, balances y cuentas de resultado	91
Artículo 36. Fondos Patrimoniales	92
Artículo 37. Obligaciones de las organizaciones integradas en CCOO de Cantabria.	92
Artículo 38. Información de presupuestos, contabilidad y afiliación	93
Artículo 39. Personal al servicio de CCOO de Cantabria.	93
VIII. DISOLUCIÓN DE CCOO DE CANTABRIA.	95
Artículo 40. Disolución de CCOO de Cantabria o de las organizaciones integradas	95
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE CANTABRIA APROBADOS EN EL 11 CONGRESO REGIONAL	97

11^o Congreso CCOO Cantabria

Ponencia

Bloque 1. UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS EN LA DISPUTA DE LA SALIDA DE LA CRISIS

Empleo y mercado de trabajo en Cantabria

Las políticas de austeridad impuestas desde el Gobierno han generado graves problemas para la clase trabajadora y han perjudicado la situación económica y socio laboral en nuestra región, lastrando su recuperación, y consolidando un ritmo de crecimiento insuficiente, mucho menor que el del resto del país.

Nos encontramos ante una situación negativa y de estancamiento, que escenifica el agotamiento del modelo de crecimiento en el que se ha sostenido la economía regional.

En un marco de destrucción del empleo indefinido, de aumento de la rotación de los contratos y de fuerte incremento de la precariedad laboral, solamente destaca la creación de empleo de muy baja calidad durante la temporada estival. Como así lo demuestran año tras año los datos aportados por el Servicio público de Empleo.

El mercado laboral en nuestra región muestra una importante debilidad para generar empleo de calidad, especialmente en sectores de alto valor añadido más allá de nuestro modelo de crecimiento, configurando como consecuencia de ello una estructura laboral extremadamente débil al estar sostenida en servicios de bajo valor añadido que, por si fuera poco, está consolidando un modelo económico insuficiente y un sistema productivo muy poco competitivo.

En los últimos años, el sector servicios ha ganado peso paralelamente a la pérdida de empleo en el sector industrial y la construcción, siendo en la actualidad, el 74,80% del total de la ocupación de nuestra Comunidad Autónoma. Esta tendencia también está presente en la actividad productiva del resto del país, creciendo los sectores de la hostelería, turismo y comercio, siendo estos más inestables y dependientes de los ciclos estacionales, y sobre los que se asienta un modelo de relaciones laborales más precario.

En Cantabria en el tercer trimestre de 2016 las personas ocupadas con empleos en diferentes ramas del sector servicios alcanzan el número de 181.700, mientras que en el conjunto de la industria están trabajando 34.700 personas, un valor muy inferior. De los 198.500 asalariados del tercer trimestre de 2016, el 76,70% trabaja en los servicios, el 18% en la industria, el 6,5% en la construcción y apenas un 1,10% en el sector primario.

- 9 La creciente precariedad del empleo se manifiesta especialmente en la contratación realizada en la región, que evidencia el imparable incremento de la temporalidad, la rotación laboral y los contratos de muy corta duración, con una tasa de temporalidad del 93,3% sobre el total de los contratos firmados. La temporalidad se ha instalado de forma permanente en las estadísticas oficiales y en la realidad laboral.
- 10 El reparto espurio del empleo como única opción dada por las políticas públicas y por las empresas a la destrucción de empleo, se refleja, sin discusión ninguna, en la tasa de temporalidad y el peso que ésta tiene sobre el total de los contratos firmados. Así en los últimos cinco años hemos pasado de un 22,3% de asalariados temporales a un 25,5%.
- 11 El mercado laboral en Cantabria excluye a demasiadas personas, aunque el desempleo, por la causa apuntada, ha descendido respecto a los primeros años de la crisis, los altos niveles de paro siguen siendo inaceptables y afectan especialmente a sectores de la población con especiales dificultades como son: los parados de larga duración; los mayores de 45 años; las personas jóvenes; mujeres y las personas que tienen menor formación. A la vez que se multiplican las dificultades de volver a ocupar un puesto de trabajo para una gran parte de las personas que están en desempleo, la población activa y los asalariados siguen cayendo. Nuestro diferencial en población activa con la media de España es, fundamentalmente, consecuencia del mayor envejecimiento de nuestra gente y que, si fuera similar a esa media nos situaría en una tasa de desempleo muy parecida a la media nacional. La tasa de desempleo en Cantabria es de un 12,53% con una tasa de actividad de 56,46%, mientras que España con una tasa de actividad de 59,28% tiene una tasa de desempleo de 18,91%.
- 12 Las personas jóvenes continúan con una elevadísima tasa de paro, con pésimas condiciones laborales y con importantes dificultades para poder emanciparse. Muchos de nuestros jóvenes, sobre todo los que tienen mayor nivel de formación, se ven obligados a tener que abandonar la región en busca de un futuro que aquí se les está negando. Este es uno de los colectivos más perjudicados por las consecuencias de la crisis y con ellos, y una vez más, se verifica otro de los fracasos de las políticas del gobierno del Partido Popular: el Plan de Garantía Juvenil.
- 13 Por parte del Gobierno de España, seguido por los Gobiernos de las Comunidades Autónomas, donde Cantabria no es una excepción, se ha priorizado el emprendimiento como alternativa al desempleo, como un sucedáneo que ha potenciado el deterioro del trabajo por cuenta ajena haciéndose necesario redoblar nuestra presencia e intervención ante el aumento de la figura de los "falsos autónomos".
- 14 El principal objetivo es crear empleo estable y de calidad, de manera que la pregunta a responder es cómo se puede conseguir este objetivo en una situación como la actual determinada por los serios problemas de financiación del sector privado y público y una importante deuda de las personas y las empresas.
- 15 Cantabria necesita de medidas propias articuladas a corto y medio plazo de acuerdo a las prioridades y posibilidades de nuestra región y, en consecuencia, el 11º Congreso Regional resuelve aprobar las siguientes medidas:

1. Potenciar la contratación indefinida frente a la contratación temporal, que debe ser una fórmula excepcional y atender a causas justificadas. 16
2. Promover la utilización de los tipos de contrato adecuados en función del tipo de actividad a realizar, negociando y actuando para la transformación de contratos temporales en indefinidos para limitar la injustificada y excesiva temporalidad en coordinación con la Inspección de Trabajo. 17
3. Priorizar la contratación indefinida, a tiempo completo, de mujeres, y la conversión a contrato indefinido a jornada completa de las que tienen contrato a tiempo parcial. 18
4. Demandar mayor inversión presupuestaria para dotar al Servicio Cántabro de Empleo de los recursos necesarios para incrementar la inversión en políticas activas de empleo que mejoren la empleabilidad de los colectivos con mayor riesgo de exclusión: las personas desempleadas, jóvenes, mujeres y personas con menor formación. 19
5. Revisar y negociar la aplicación del Plan de Garantía Juvenil en Cantabria. 20
6. Potenciar la creación del Observatorio Cántabro para la Formación y el Empleo, promoviendo estudios de planes contra la dualidad en la contratación, los usos de la tipología de los contratos, la rotación, y el encadenamiento de los contratos. 21
7. Mejorar la integración de los trabajadores y trabajadoras autónomos, sin trabajadores a cargo, en nuestra organización sindical. 22
8. Desarrollar un acuerdo entre la Unión regional de Comisiones obreras y UATAE en Cantabria que pueda extender el ya existente entre la Confederación y esa misma organización, con el objetivo de facilitar la cooperación y el trabajo conjunto en la región con el colectivo de trabajadores/as autónomos. 23

Revertir las reformas y los recortes 24

La pérdida de poder adquisitivo de los salarios en Cantabria también es relevante ya que se ha pasado de los 19.655 euros anuales del año 2010, en el que el salario alcanzó su cota más alta, a los 18.980 euros anuales, es decir, 675 euros anuales menos. Esta devaluación salarial ha sido la estrategia de las dos últimas reformas laborales y de la austeridad que hemos sufrido en estos últimos años, muy negativa para todas las personas trabajadoras, pero ha afectado especialmente a la retribución salarial de la mayoría de las mujeres. 25

La causa principal de esta brecha salarial de género se explica por la desigual jornada laboral que estas soportan, con un 62% de los contratos de trabajo a tiempo parcial en la región. 26

El Gobierno central ha fracasado en su objetivo de hacer más competitiva la economía española provocando una devaluación generalizada de los salarios. Se ha perseguido una devaluación estructural de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que han 27

conservado su empleo, con el fin de apoyar un modelo competitivo basado en el emprendimiento individual y la mejora del sector exterior vía rebaja de los costes laborales. El resultado de devaluar el precio del trabajo y las condiciones de empleo, ha sido la pérdida de peso de la participación de las personas asalariadas en la renta regional, desde 2008 (65%) hasta el 53,07% actual. Los trabajadores/as que conservan su empleo asumen peores condiciones de trabajo, ganan menos y trabajan más, ya que sacan adelante parte de la producción que sostenían empleos que no se han recuperado. El sector exterior no ha adquirido dimensión suficiente para sacar a la economía de la profunda crisis de empleo en la que se encuentra. Estos ajustes han promovido una caída de la demanda de consumo, olvidando que el motor de la economía continúa estando en el potencial de crecimiento de su demanda interna. La economía española y regional necesita incrementar las rentas de las familias, que representan un 60% de la demanda interna, como el factor clave en el impulso del crecimiento. Por todo ello, debemos seguir insistiendo en la reinversión pública de los beneficios empresariales, planteándonos a su vez, orientar la negociación salarial con la finalidad de recuperar la capacidad de compra impulsando el consumo privado para la reactivación económica.

- 28 Se ha creado otra categoría dentro de la clase trabajadora: los trabajadores pobres, si tenemos en cuenta los salarios en relación al Salario Mínimo Interprofesional (que en 2016 se sitúa en 655,20euros anuales) en nuestra región 67.722 personas ingresan por debajo del SMI. Para luchar contra la pobreza, e incrementar la demanda interna el incremento del salario mínimo es inaplazable, y debe situarse en 800 euros mensuales para cumplir el objetivo establecido en la Carta Social Europea.
- 29 Asistimos también en el último periodo, a cambios muy negativos en el marco de la negociación colectiva y las relaciones laborales, siendo cada vez más necesaria la recuperación y el refuerzo de los convenios sectoriales frente a los convenios de empresa. La negociación colectiva sectorial es la garantía de mínimos para todos los trabajadores y trabajadoras, y para que en el ámbito de la empresa, puedan incrementarse las condiciones establecidas para el sector.
- 30 Para Comisiones Obreras es prioridad combatir la pobreza laboral, que se mantiene también entre las personas con empleo, debido a la baja calidad del mismo por la temporalidad, parcialidad, rotación, bajos salarios y la excesiva flexibilidad empresarial en la organización de los tiempos de trabajo, para ello es imprescindible mejorar el poder adquisitivo de los salarios e incrementar la calidad del empleo, y así poder reducir las elevadas tasas de temporalidad y parcialidad en la contratación y contribuir al aumento del consumo en los hogares en línea con los objetivos del III AENC 2015-2017.
- 31 En este sentido, el 11º Congreso Regional resuelve aprobar las siguientes medidas:
- 32
 1. Defensa y desarrollo de la negociación colectiva en Cantabria como instrumento para la recuperación de los derechos laborales perdidos en los últimos años como consecuencia de las reformas laborales.
- 33
 2. Incorporar cláusulas de protección a los convenios colectivos en caso de variaciones del IPC.

3. Mantener el poder adquisitivo negociando subidas salariales para los salarios más bajos y mejoras salariales determinadas por la situación económica del sector o la empresa. 34
4. Garantizar la aplicación del convenio colectivo de la empresa principal o del sector de actividad en las empresas multiservicios, para evitar el abuso hacia los trabajadores de contratas y subcontratas. 35
5. Mejorar la implantación de planes de igualdad en las empresas de la región, para seguir priorizando el empleo de las mujeres, la igualdad retributiva en trabajos de igual valor, y la eliminación de la segregación laboral. 36
6. Impulsar la acción sindical en los sectores con altas tasas de trabajadores/as jóvenes. 37

Modelo productivo 38

El importante impacto de la crisis económica en Cantabria responde en buena medida a los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el crecimiento en la última etapa. Si pretendemos que el crecimiento económico futuro se construya sobre bases más sólidas y equilibradas y, menos vulnerables a los cambios de ciclo, consideramos el cambio de modelo productivo y del patrón de crecimiento como una prioridad en Cantabria. 39

En tal dirección, el desarrollo y el crecimiento deben asentar sus bases más sólidas en las propuestas y medidas que para el modelo económico a continuación aprueba el 11º Congreso: 40

1. Una economía socialmente responsable y comprometida con el respeto por los derechos de las personas y con los comportamientos éticos. 41
2. Una economía capaz de generar empleo estable y de calidad. 42
3. Una economía capaz de soportar los ciclos económicos en términos de empleo, manteniendo y promoviendo el valor añadido. 43
4. Una economía que apueste por la cohesión social y la cohesión territorial como pilares esenciales de la prosperidad y del progreso de Cantabria. 44
5. Una economía basada en la industria, la especialización y el conocimiento, que fomente la cooperación empresarial y aproveche los puntos fuertes del territorio y las posibilidades que ofrecen las TIC, la economía verde y las tecnologías emergentes. 45
6. Una economía que refuerce el papel que tienen las infraestructuras sobre la ordenación del territorio y sobre el conjunto de la estructura productiva y los servicios, poniendo en valor su papel en el desarrollo económico. Una contribución indispensable porque genera efectos positivos sobre la producción y el empleo, a la vez que refuerza la cohesión. 46

- 47 La falta de empleo, de calidad y estable es el principal problema de la sociedad cántabra, es incuestionable que Cantabria necesita un nuevo modelo de crecimiento, que revierta la situación actual de predominio de los puestos de trabajo de bajo valor añadido, sin industria, empleo inestable y salarios bajos. Es más que necesaria una nueva orientación de la inversión pública hacia la mejora tecnológica de nuestras empresas, con un mayor peso de los servicios con mayor valor añadido y de las actividades industriales.
- 48 La apuesta por una política industrial que fomente la competitividad de nuestro sistema productivo es fundamental para conseguir el cambio de modelo productivo y de patrón de crecimiento que pretendemos.
- 49 Este cambio de modelo productivo puede garantizar una recuperación significativa y sostenible de nuestra economía y del empleo, recuperando la actividad de la industria en su conjunto y de los servicios asociados.
- 50 Se ha demostrado que las regiones con mayor peso de la industria en su Producto Interior Bruto han resistido mejor los envites de la crisis económica, con menor pérdida de empleo y mayor demanda interna. El mayor peso de la industria en el tejido productivo siempre va acompañado de mejores servicios públicos y mayor nivel de renta per cápita.
- 51 El sector industrial debe ser baluarte en el proceso de recuperación de la economía regional, convirtiéndose en elemento impulsor de esta, aportando soluciones a los retos a los que se enfrenta nuestra región para su cambio de modelo productivo.
- 52 Por ello nos reafirmamos en que la industria es clave para explotar la nueva economía del conocimiento y como motor del crecimiento, y lo es así porque crea empleo en toda la economía, asume la mayor parte de la inversión privada en I+D, demanda servicios empresariales y suministra recursos a estos servicios. En este sentido, la creciente interacción entre la industria y los servicios incrementa la influencia de estos últimos sobre la competitividad de la economía y su balanza comercial.
- 53 Hay que señalar que el desarrollo industrial y la demanda energética están intrínsecamente relacionados, por lo que la estrategia de cambio de modelo productivo debe situar la política energética como instrumento de cambio.
- 54 Cantabria adolece de la ausencia de un Plan Industrial real y con medidas concretas para favorecer la potencialidad de sectores productivos con posibilidades de futuro, aun sin explotar, ya que no se han identificado los sectores y subsectores que podrían calificarse como estratégicos, emergentes y con más futuro. Aunque el cambio de modelo productivo no debe impulsar solo los nuevos sectores, también mejorar la eficiencia de sectores ya consolidados en el mercado.
- 55 En este sentido, y consecuentes con el modelo de crecimiento y desarrollo que proponemos, el 11º Congreso Regional resuelve aprobar las siguientes medidas:
- 56 1. Impulsar una política industrial que fomente la competitividad de nuestro sistema productivo actual.

2. Exigir un modelo energético que garantice la suficiencia del suministro, la sostenibilidad medioambiental y un coste competitivo de la energía. 57
3. Mejorar e incrementar la inversión en I+D+i para favorecer la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el proceso productivo. 58
4. Eliminar el bloqueo de acceso a créditos para financiar la inversión de las empresas. 59
5. Apostar por el transporte de mercancías por ferrocarril, haciéndose necesaria la mejora de los accesos a la meseta y la valoración de otras salidas ferroviarias que acaben con el déficit histórico que sufrido durante años la región. 60
6. De igual forma defenderemos la mejora del transporte de cercanías, los accesos al puerto y la interconexión intermodal, aplicando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. 61
7. Promover la agrupación y colaboración entre las empresas para favorecer la actividad exportadora extendiendo, con ello, las redes de comercialización internacional de las empresas de Cantabria. 62
8. Mejorar la calidad del sistema educativo, en especial la FP y vincular ésta a la realidad productiva futura, apostando por la formación a lo largo de la vida como una mejora de las expectativas profesionales de los trabajadores y trabajadoras y como un factor de estímulo para la productividad y competitividad de las empresas, a la vez que se impulsa la formación internacional de nuestros estudiantes y profesionales. 63
9. Establecer redes de relación institucional y empresarial con otras regiones europeas. 64
10. Potenciar el crecimiento y la llegada de empresas de base tecnológica. 65
11. Explorar procesos que aporten mayor valor añadido a los productos producidos por empresas de Cantabria. 66
12. Revisar y evaluar las ayudas a las empresas de los programas de la Consejería de Industria para valorar su efectividad y repercusión en la mejora del empleo regional. 67
13. Incorporar cláusulas sociales de obligado cumplimiento para los receptores de ayudas o subvenciones públicas de cualquier tipo, exigiendo la valoración de la responsabilidad social empresarial. El compromiso en la creación de empleo de calidad y con derechos debe figurar, en primer lugar, en la redacción de las cláusulas sociales. 68
14. Asimismo se incorporaran clausulas sociales en la contratación pública de cualquiera de las administraciones, de sus organismos y empresas públicas. 69
15. Promover la agrupación y colaboración entre las empresas para favorecer la actividad exportadora extendiendo, con ello, las redes de comercialización internacional de las empresas de Cantabria. 70

71 16. Impulsar la rehabilitación y la mejora de eficiencia y accesibilidad de las viviendas y de los edificios y centros públicos para generar actividad y contribuir al desarrollo sostenible y al cambio de patrón de crecimiento.

72 *Empleo público*

73 En Cantabria, al igual que en el resto del Estado, en el último periodo las políticas de ajuste también han supuesto una importante precarización y reducción del empleo público. Desde el año 2010 en adelante venimos sufriendo una serie de medidas que se agravaron con las establecidas en los Planes de estabilidad y de reducción del déficit público, y en las medidas concretas que adicionalmente estableció el Gobierno de Cantabria con el Plan de sostenibilidad de los Servicios Públicos.

74 El RDL 20/2011, de 31 diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para corregir el déficit público, ha supuesto: la congelación de las retribuciones de los empleados públicos, la paralización de las OPE, la congelación del empleo temporal y las incorporaciones de personal temporal o interino, la amortización de vacantes por jubilación y la ampliación de la jornada de trabajo.

75 La aprobación de la reforma laboral, RDL 3/2012, entre otras medidas, introdujo la posibilidad del despido no disciplinario entre el personal laboral de las administraciones públicas. Posibilidad materializada con los despidos sufridos en empresas públicas de Cantabria y que afectó también a varios delegados de Comisiones Obreras.

76 El gobierno de Cantabria, además impuso medidas de recorte en la sanidad y la educación, con ampliaciones de jornada y horarios, reducción de personal en las empresas públicas, suspensión de convenio y acuerdos, con una reestructuración unilateral de la administración pública. Entre las medidas de recortes están la suspensión de acuerdos y pactos y reducción de los derechos sindicales a lo mínimo establecido en la normativa, y la eliminación de los liberados institucionales.

77 En Cantabria, según la EPA de 2016 hay 45.936 empleados públicos, cifra superior a la de 2014, pero si nos fijamos en la calidad del empleo, vemos que han disminuido en 500 los empleos públicos indefinidos y, por el contrario, han aumentado en 4.500 los temporales. Según los datos del Registro Central de Personal, de los 33.576 empleados públicos que había en 2014 se ha pasado a 32.186 en 2016. Los recortes han afectado a la calidad en el empleo público, se ha restringido las OPEs y se han incrementado las contrataciones temporales, por lo que las necesidades de empleo públicos siguen siendo objetivas.

78 La limitación de la tasa de reposición, los recortes en empresas públicas y las restricciones de gasto han provocado una reducción de personal fijo, la limitación de contrataciones y la externalización de servicios, con el consiguiente deterioro de los servicios públicos.

79 El sector público no está sobredimensionado en España, tenemos una ratio de 31,2 empleados públicos cada 100 habitantes, cuando en la UE la media es 29,5 y en Alemania 33,4, y en Cantabria 34,4.

Por otro lado, hay que destacar, que el problema del sector público no es de gasto, sino de falta de ingresos públicos, el nivel de gasto no financiero en España (43,4%), es inferior a la Eurozona (49,9%), el gasto en protección social que supone 39,9% que muy inferior al resto de la UE y menor que Alemania (45,1), y en cambio los ingresos públicos (36,4%) son los más bajos de la Eurozona (46%), superando solamente a Irlanda y Eslovaquia. **80**

Además, los índices de satisfacción de los ciudadanos españoles con los servicios públicos (Instituto de Estudios Fiscales), son muy buenos, un 70% están muy satisfechos con la sanidad, el 67% con la Educación, y el 64% con los servicios sociales. **81**

En ese sentido, el 11º Congreso adopta las siguientes medidas: **82**

1. El objetivo prioritario es completar la recuperación de todos los derechos y de la negociación colectiva. En 2015 y con el horizonte electoral, se inició una recuperación de derechos de forma unilateral, con la devolución de la paga extra eliminada en 2012 y relajando los límites a la tasa de reposición. **83**

2. Derogación de la Ley de Sostenibilidad aprobada por el Gobierno de Ignacio Diego. Si bien con el actual Gobierno de Cantabria se restableció el Diálogo Social y se inició la restitución de derechos perdidos (paga extra y días adicionales), y también se ha negociado la OPE más grande de los últimos años, aun queda pendiente restituir los derechos arrebatados con la citada Ley. **84**

3. Reducir la precariedad laboral en el sector público y el deterioro de los servicios públicos por la falta de cobertura de las vacantes. **85**

4. Luchar por el mantenimiento y la continuidad de un empleo público de calidad, por la mejora de la calidad de los servicios públicos y su extensión a todas las personas. **86**

5. Revisión de las tasas de reposición con la realización de OPE extraordinarias, como medida imprescindible para combatir la precariedad en el empleo público. **87**

6. Acordar Planes de Empleo para los trabajadores/as temporales al servicio de las administraciones públicas que respete los principios constitucionales de acceso al empleo público. **88**

7. Combatir cualquier tipo de enajenación, externalización o privatización de los servicios públicos, sobre todos aquellos que consideramos como pilares del modelo del estado del bienestar. **89**

8. Impulsar y recuperar los derechos a la negociación colectiva en la función pública. **90**

9. Desarrollo y adaptación del Estatuto Básico del Empleado Público a la realidad del marco autonómico. **91**

10. Negociación de una nueva Ley de Función Pública. **92**

93 *Fiscalidad*

- 94 La fiscalidad debe ocupar el centro del debate político en nuestra región para revertir los negativos efectos de la austeridad. Porqué el problema en Cantabria, al igual que sucede a escala estatal, no está en el volumen de gasto, sino la insuficiencia de los ingresos, no solo por la contracción de la economía, sino también como consecuencia de un sistema impositivo insuficiente e injusto.
- 95 Cantabria, en el marco de sus competencias, con los tributos propios y cedidos, necesita una profunda reforma fiscal que permita a la región mejorar su capacidad recaudatoria. Para ello, es imprescindible disponer de un sistema fiscal sólido, comprensivo y más equitativo. Hablamos de un sistema o modelo fiscal que debe considerar como irrenunciable hacer pagar más a quienes más tienen y que permita hacer aflorar a la economía real la llamada "economía sumergida". Una de las grandes injusticias y equivocaciones de las políticas públicas de los últimos años ha consistido en poner en primer término los recortes y la mal llamada austeridad, descuidando la transparencia y el control del gasto a la vez que se renunciaba a luchar contra el fraude fiscal. En unos casos abriendo agujeros en el sistema fiscal para regocijo de las grandes empresas y fortunas y, en otros, condonando deudas por medio de las amnistías fiscales, todo ello aderezado por el adelgazamiento de la función inspectora de hacienda y de sus plantillas de funcionarios.
- 96 El sistema fiscal es una pieza básica del Estado del Bienestar, con el que podemos proporcionar a las Administraciones Públicas mayor capacidad de recaudación en términos de PIB, y los ingresos necesarios para financiar: los servicios públicos como sanidad y educación, la protección social de pensiones y prestaciones del desempleo, las políticas activas de empleo, y las inversiones públicas en infraestructuras.
- 97 Por todo ello, el 11º Congreso, aprueba:
- 98 1. Luchar con sentar las bases para superar un modelo fiscal injusto impuesto por el Partido Popular, apostando, por la suficiencia, la equidad, la fiscalidad progresiva y por la redistribución de los ingresos.
- 99 2. Profundizar en la suficiencia del sistema tributario que permita financiar las políticas de gasto público orientadas hacia la inversión productiva, el empleo, la cohesión social y la igualdad.
- 100 3. Defender, en consecuencia, un sistema tributario equitativo para recaudar en función al nivel de renta de los contribuyentes, para que paguen más los que más tienen.
- 101 4. Ante la reducción de la recaudación por impuestos directos, mantener los incrementos de los tipos impositivos aplicados a las rentas del trabajo, en los casos de rentas medias-altas y especialmente, en las rentas altas con limitación y control de las deducciones fiscales que pueden evitar el carácter progresivo de los impuestos, manteniéndose las que protegen a las personas que se encuentran en situación más precaria.

5. Proponer la progresividad del sistema en función de la renta, teniendo en cuenta en las deducciones vigentes al IRPF en Cantabria unos mínimos en la base imponible y aumentando sus porcentajes de deducción para las personas con menos ingresos. 102
6. Proponemos también la creación de una deducción por gastos educativos en función de la renta. 103
7. Limitar nuevas deducciones que tansen la progresividad del impuesto. 104
8. Valorar la inclusión de impuestos propios. 105
9. Respecto a la reducción del gasto público, limitarla a los casos en que no afecte a la calidad de los servicios públicos; a las inversiones de rentabilidad futura; ni a las partidas presupuestarias con incidencia en la creación de empleo público o privado. 106
10. Acordar un Plan Regional de lucha contra el fraude. 107

Formación para el empleo 108

Nuestro objetivo es vincular la formación para el empleo al nuevo patrón de crecimiento que podamos acordar en el marco del cambio de modelo productivo y a las necesidades de mercado laboral que debe orientarse hacia la estabilidad. 109

Orientar los recursos procedentes de las cuotas de formación a la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas en desempleo y a la mejora de la cualificación profesional de las personas ocupadas. Se trata de dirigir los recursos de la formación, como valor añadido, hacia el objetivo de un nuevo modelo de crecimiento basado en el conocimiento, las tecnologías, la economía verde, las infraestructuras, las comunicaciones, la industria y los servicios, impulsando las acciones formativas, como ya se dijo, a favorecer el cambio de modelo productivo. 110

En ese sentido, debemos vincular la formación a la acción sindical, a la negociación colectiva y al Diálogo Social. Mantenemos que las empresas deben incorporar más conocimiento y mayor base tecnológica, mejorar la productividad y generar mayor valor añadido, por lo que la oferta formativa tiene que estar orientada y programada en función del tejido productivo y de los servicios que queremos para Cantabria. 111

En correspondencia con lo anterior, el 11º Congreso, aprueba: 112

1. Concebir la formación para el empleo como un derecho de los trabajadores y una herramienta necesaria para el desarrollo social y económico. 113
2. Defender y vincular la formación al empleo estable, al crecimiento económico y a la mejora de la competitividad de las empresas. 114
3. Orientar la formación para el empleo de los trabajadores y trabajadoras, tanto ocupadas 115

como desempleadas, hacia el cambio de modelo productivo que demandamos.

- 116 4. Hacer efectivo el derecho a la formación para el empleo en relación con el empleo de calidad, a través de la negociación colectiva y de las políticas activas de empleo.
- 117 5. Mejorar la cualificación profesional de las personas ocupadas.
- 118 6 Impulsar una FP flexible, atractiva, con plazas suficientes, adaptada al tejido productivo de Cantabria.
- 119 7. Favorecer el acceso al empleo de las personas en desempleo.
- 120 8. Desarrollar el sistema integrado de formación profesional potenciando la formación dual con suficientes garantías de participación sindical para evitar que este se convierta en un sistema de sustitución de empleo estructural.
- 121 9. Exigir el desarrollo del sistema de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales en la región, como instrumento clave para reconocer las cualificaciones a muchos trabajadores/as y contribuir a la mejora de sus condiciones laborales.
- 122 10. Impulsar la formación en sectores emergentes, de mayor valor añadido y/o de más base tecnológica en el objetivo de reorientar el empleo profesional en los sectores en crisis.
- 123 11. Defender y orientar los recursos procedentes de las cuotas de formación a la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas. Exigiendo el retorno y la reinversión de los fondos procedentes de las cuotas exclusivamente en planes y programas por y para el empleo.

124 *El diálogo social y la participación institucional*

- 125 Nuestra organización participa de forma activa para establecer un nuevo modelo de crecimiento que cree y mantenga empleo de calidad a través del diálogo social.
- 126 A lo largo de la legislatura anterior, en la que nuestra Comunidad Autónoma era gobernada por el PP, hemos sufrido el vacío e inexistencia de la negociación tripartita, a pesar de nuestra insistencia de recomponer el diálogo como elemento imprescindible para avanzar hacia la salida de la crisis, y de nuestra constante reclamación sobre la necesidad de establecer un gran acuerdo político, económico y social para la región.
- 127 En este último periodo, con el Gobierno bipartito, hemos contribuido con entusiasmo a la concertación social de los interlocutores sociales con el Gobierno, poniendo en valor la importancia y necesidad del diálogo social y plasmándose la recuperación de este en varios acuerdos alcanzados con la conquista de empleo de calidad y con derechos como objetivo.
- 128 Nuestros planteamientos se dirigen a reactivar la economía regional con el objetivo de favorecer la creación de empleo, la recuperación de los salarios para reactivar el consumo,

para hacer más sostenible el crecimiento económico, apostando por aquellos sectores que puedan generar mayor estabilidad y cualificación y mayor valor añadido.

Valorando positivamente la recuperación del Diálogo Social, el balance respecto a los acuerdos alcanzados es agrídulce. Hemos sido capaces de poner en marcha el trabajo sobre las mesas sectoriales y de llegar a acuerdos de compromiso político para Cantabria, sin embargo el Gobierno se mantiene en la constante falta de compromiso presupuestario para llevar a cabo las medidas concertadas, imposibilitando su cumplimiento efectivo, produciendo más retraso en la recuperación económica de nuestra región. 129

Para Comisiones Obreras es fundamental nuestra presencia y participación ante los órganos institucionales, así como la garantía de participación e implicación de la ciudadanía y sus organizaciones en la vida pública y en sus instituciones. 130

Por todo ello, el 11º Congreso aprueba: 131

1. Garantizar desde la Comisión Ejecutiva Regional la presencia y aportación de propuestas en los distintos ámbitos de participación institucional. 132

2. Modificar la Ley de Participación Institucional para reforzar jurídicamente y dar carácter permanente al Diálogo Social. 133

3. Recuperar el Consejo Económico y Social, el Consejo de la Juventud y el Consejo de la Mujer. 134

4. Impulsar espacios de participación institucional para reforzar el Consejo de Relaciones Laborales, el Consejo de Dirección del Servicio Cántabro de Empleo, el Consejo de Formación Profesional, el Consejo Social de la Universidad, Instituto Cántabro de Finanzas, el Consejo del Puerto de Santander, el Consejo de Sodercan, etc 135

5. Creación del Consejo Regional de las Personas Mayores. 136

6. Exigir el compromiso presupuestario imprescindible y las memorias económicas que permitan dar certeza y credibilidad a los acuerdos que se puedan alcanzar en el ámbito del diálogo social y sus mesas. 137

La salud laboral en disputa de las condiciones de trabajo 138

La defensa de la salud laboral es un terreno clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y una herramienta estratégica de la acción sindical de CCOO. La extensión generalizada de un modelo precario de relaciones laborales está teniendo graves consecuencias en la salud de trabajadoras y trabajadores, sobre todo en aquellos colectivos más afectados por la precariedad: mujeres, jóvenes, migrantes. 139

No sólo vivimos años de repunte en las estadísticas oficiales de siniestralidad, de 140

profundización del subregistro de enfermedades de origen profesional o de explosión de casos de trastornos psicosociales asociados al trabajo sino que las prácticas de muchas empresas y algunas reformas legales, incluida la del Estatuto de los Trabajadores, están convirtiendo la salud, o la enfermedad, en un mecanismo de exclusión laboral.

- 141 Para revertir este panorama hay que profundizar en la democracia en la empresa porque no existe mejor garantía para la salud de los trabajadores y para el ejercicio efectivo de sus derechos que la presencia de CCOO en sus órganos de representación. Pero también se hace necesaria una reactivación de las políticas públicas en materia de salud laboral y una reformulación de la arquitectura administrativa de la prevención y de su financiación, no para adecuarla al nuevo marco de precariedad, sino para transformarlo garantizando los más altos niveles de protección.
- 142 Para CCOO es fundamental poner la salud en el centro del sistema de prevención y de protección social. Hay que impedir que tanto los reconocimientos médicos de la vigilancia de la salud como las enfermedades crónicas que requieren asistencia sanitaria sean un instrumento de selección y despido en manos del empleador. La ineptitud sobrepasada y las ausencias médicas aún justificadas como causas de despido objetivo son elementos de exclusión social que se afianzan con la crisis y la última reforma laboral.
- 143 El sistema de protección social tiene que garantizar a quien pierda la salud, un puesto de trabajo compatible con su estado, una asistencia sanitaria y una protección económica suficiente.
- 144 Sólo la objetividad del sistema público puede garantizar un control de la salud basado en criterios e indicadores con el único objetivo de la prevención, huyendo del economicismo que preside el discurso de las entidades privadas que colaboran con la Administración.
- 145 Para todo ello, el 11º Congreso, acuerda:
- 146 1. Desarrollo reglamentario del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Blindando que el derecho a la vigilancia de la salud no se pueda convertir en un instrumento de control por parte del empleador.
- 147 2. Facilitar un mayor reconocimiento de enfermedades relacionadas con el trabajo mediante la modificación del texto del artículo 155 de la LGSS (RDL 8/2015) que establece el concepto de "accidente de trabajo" para las enfermedades relacionadas con el trabajo. Es necesario sustituir el concepto de "causa exclusiva" por "causa principal" en: *"las enfermedades, no incluidas en el artículo 156 (listado Real Decreto 1299/2006) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo"*.
- 148 3. Plantear un sistema de vigilancia de la salud desempeñado desde el ámbito público y financiado con cuota de contingencia profesional.
- 149 4. Ampliación del artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención. Creando la figura del Delegado Territorial de Prevención con competencias en empresas sin representación

unitaria del personal.

5. Eliminación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, que permite el despido objetivo por faltas intermitentes de asistencia aún justificadas, lo que provoca que la salud se convierta en un elemento de discriminación laboral. 150
6. Reforma del art. 80.2. del Real Decreto Legislativo 8/2015 en su Capítulo VI Sección 1ª que atañe a lo desarrollado en la Ley 35/2014 en competencias de las Mutuas: 151
- Definir el ámbito de las mutuas sólo en las contingencias profesionales. Evitando a las entidades colaboradoras cualquier otra función. 152
 - Retorno de las funciones de gestión de las prestaciones al INSS. Con la asistencia sanitaria de los sistemas públicos de salud. 153
 - Redefinir el concepto de "Caja Única" del sistema de la Seguridad Social, para hacerle compatible con nuestro sistema de distribución competencial autonómico-territorial. 154
 - Vincular la prevención de riesgos laborales de las mutuas con cuota por contingencias profesionales. Destinado a facilitar responsabilidades a PYMES y Micropymes. 155

La transición a una economía baja en carbono 156

El acuerdo internacional sobre cambio climático firmado en París en 2015 implica la puesta en marcha de una hoja de ruta global para la descarbonización de la economía. A pesar de que la Unión Europea no ha marcado aún objetivos lo suficientemente ambiciosos para la reducción de los gases de efecto invernadero este proceso marcará ineludiblemente las políticas energéticas e industriales que se tendrán que desarrollar de aquí en adelante. 157

En el plano nacional estamos obligados a hacer planes de cambio climático y energía que deberán avanzar en una transición hacia un nuevo modelo productivo que puede suponer una oportunidad de desarrollo tecnológico e industrial con creación de empleo. Esta transición se debería sustanciar en un marco jurídico que abarque a todos los sectores y que en el terreno energético apueste por el desarrollo de las energías renovables, particularmente el autoconsumo y la generación distribuida, y por el ahorro y la eficiencia en el uso de la energía en la industria, en el transporte y en los edificios. El nuevo marco debe incluir una revisión de los instrumentos de financiación y de la fiscalidad y reorientar las inversiones empresariales para dicha transición. 158

Los sindicatos hemos conseguido que en el Acuerdo sobre cambio climático de París se incluya la necesidad de una transición justa para los trabajadores, pero este concepto no sirve de nada si no se llena de contenido a nivel nacional. Los instrumentos de financiación referidos antes deben incluir un Fondo específico para la transición justa orientado a planificar la reactivación de la actividad industrial y a la adaptación de los trabajadores y trabajadoras. 159

160 Hace falta también que el modelo productivo sea más limpio, disminuyendo el uso de sustancias peligrosas en los procesos y en los productos, y que esté más basado en la economía circular y en la bioeconomía. La bioeconomía, que se sustenta en una Estrategia Nacional aprobada recientemente, no es más que la utilización de nuestros recursos vegetales en sectores tradicionales (madera, papel, biomasa) y en el desarrollo de bioproductos de muy variado tipo obtenidos a partir de material orgánico. Hay instrumentos en las normativas para esos cambios pero hace falta reforzarlos y controlar mejor su implantación. Estos ámbitos, junto con el eco diseño, pueden contribuir asimismo al desarrollo tecnológico y a la generación de empleo.

Bloque 2. GANAR HEGEMONÍA SOCIAL

161

Ante un panorama de impotencia y pesimismo social al ver como las políticas neoliberales impregnan todos los pilares del sistema de convivencia creando una, cada vez más, amplia brecha social, nos vemos en la obligación, como sindicato en la responsabilidad y el reto de hacer frente a ese fatalismo desmovilizador que ha provocado los sucesivos y contumaces recortes de los derechos. Políticas que, como hemos podido comprobar, han contribuido a incrementar la inseguridad, la desconfianza y el miedo en las personas.

162

Romper con esa espiral desmovilizadora y de indiferencia, es una de las mejores contribuciones que puede y debe hacer el sindicato para evitar que la desigualdad y el individualismo se asienten y arraiguen en el comportamiento colectivo de la sociedad de Cantabria. Situación que se agrava, aun más, con el desprestigio de la política como consecuencia de la corrupción y de incapacidad de las instituciones democráticas para frenarla, dejando a la justicia como único pilar del poder capaz de reprobar tal situación, eso sí, tras el reproche penal años después de haberse cometido las infracciones o los delitos.

163

En ese sentido, el desafío y el reto que asume el sindicato como organización de la clase trabajadora y como fuerza sociopolítica es sumamente compleja y, porque no decirlo, ilusionante.

164

La mejor manera de contribuir de forma positiva a transformar tanta oscuridad en un poco de luz y por tanto generar esperanza y optimismo, es trabajar por la consecución de un Estado del Bienestar para todas las personas, sustentado en la calidad de los servicios públicos y de los sistemas de protección social, como piedra angular de toda estrategia contra la pobreza, y como elemento de integración social y de promoción de la igualdad de género y desarrollo sostenible.

165

CCOO planteamos que no se puede reducir el nivel de gasto social, ya que se pondría en riesgo el grado de calidad, la universalidad, y la equidad alcanzada en los distintos sistemas que desarrollan el bienestar. Recortar en servicios públicos es recortar en la calidad y prestación de los servicios, cuya consecuencia más inmediata reducirá el número de personas que puedan acceder a ellos, cuando no dificultará el acceso a los mismos.

166

Consideramos que se debe primar la inversión y el gasto social en los servicios a la ciudadanía, que además son generadores de empleo como son en: educación, sanidad y servicios sociales.

167

Tenemos que ser un referente social en la lucha por una salida de la crisis más justa y equitativa, planteando alternativas ante el modelo neoliberal, y debemos con nuestras propuestas coincidir con amplios sectores sociales, desde la estrecha colaboración pero

168

también desde la autonomía e independencia de la organización.

169 Para ganar hegemonía social el sindicato debe empeñarse en reforzar la política de comunicación, avanzando en tejer mayores y mejores alianzas con la sociedad civil, a la vez que incrementamos la participación de la afiliación en las decisiones internas, contribuyendo con ello a favorecer su implicación en las movilizaciones más generales.

170 En tal sentido, el 11º Congreso acuerda:

171 1. Establecer la defensa del modelo y sistema del Bienestar Social como piedra angular de su política sindical.

172 2. Defender el carácter universal servicios públicos como el mejor exponente del carácter redistribuidor de la riqueza.

173 3. Hacer frente a las políticas de privatización de los servicios públicos.

174 4. Contribuir a prestigiar lo público y las instituciones democráticas exigiendo transparencia en la gestión y responsabilidades políticas ante aquellas malas prácticas que puedan poner en cuestión el papel de lo público.

175 5. Combatir la indiferencia y el miedo que han impuesto las políticas neoliberales, con campañas de información y de comunicación orientadas a crear mayor conciencia de clase entre la población trabajadora.

176 6. Profundizar en la política de alianzas con aquellas otras organizaciones y/o sectores de la sociedad civil con la que podamos compartir objetivos.

177 7. Mejorar sustancialmente los cauces, instrumentos y las prácticas sindicales en beneficio de la participación de las personas afiliadas.

178 *El sindicato fortaleza contra la pobreza y la desigualdad*

179 A más sindicatos, menos desigualdad. La relación inversa entre la menor afiliación y la mayor desigualdad en el reparto de la riqueza es consecuencia de la menor protección de los trabajadores y las trabajadoras con menores salarios, de los menores gastos en políticas sociales, o de políticas fiscales más regresivas.

180 Constituyendo la renta del trabajo la principal fuente de ingresos de la clase trabajadora, la negociación colectiva y el diálogo social son elementos imprescindibles que debemos apuntalar. El sistema fiscal debería hacer de contrapeso para garantizar el sostenimiento de los sistemas de protección social en caso de desequilibrio.

181 Las reformas laborales de 2010 y sobre todo la del Gobierno de Rajoy en 2012 han buscado objetivos de naturaleza estructural en la relación de fuerzas en el mercado de trabajo, cargando las consecuencias de la crisis sobre los trabajadores y las trabajadoras y

transfiriendo renta desde el trabajo al capital. Para eso ha sido necesario atacar al sindicato y a la herramienta fundamental de la acción sindical, la negociación colectiva.

Como consecuencia se ha puesto en riesgo la tasa de cobertura de la negociación y se ha producido un empobrecimiento de sus contenidos, intensificando el proceso de precarización de las condiciones de trabajo. Como resultado de las reformas tenemos un mercado de trabajo cada vez más desigual y, por tanto, una sociedad cada vez más desigual, lo que ha incrementado la desigualdad y la dualidad entre la clase trabajadora. 182

Estas reformas, sumadas al conjunto de políticas de austeridad y recortes, han contribuido a la devaluación salarial y los derechos laborales, así como a una reducción del gasto público destinado a las prestaciones sociales y al mantenimiento de los servicios públicos, con unas consecuencias inasumibles: pobreza, desigualdad, precariedad y menos protección social. 183

Con todo, la situación más dramática está asociada al paro de larga duración (43,10 % con más de dos años, según la EPA IIIT 2016) y a la pérdida de las prestaciones por desempleo. Casi un 53% de las personas desempleadas inscritas en el Servicio Público de Empleo en Cantabria no percibe ningún tipo de prestación, con un descenso constante de la tasa de cobertura que se sitúa en la actualidad en el 51,6%, descendiendo un 9,8% en sólo tres años. 184

Mención especial hay que hacer en este apartado a una problemática que cada vez es más grave en nuestro país y que pudiera ser considerado terrorismo machista. Desde CCOO consideramos que hay que tomar medidas excepcionales ante el terrorífico aumento de casos de mujeres agredidas o asesinadas a manos de sus parejas o exparejas. Hay que plantearse medidas preventivas coordinadas, multidisciplinarias y sistemáticas así como aumentar los recursos destinados a la protección de estas víctimas. 185

El Gobierno de Cantabria ha puesto en marcha un Plan de Emergencia Social para tratar de paliar los efectos de la crisis económica en la región, para hacer frente a los 160.000 cántabros en riesgo de pobreza y los 120.000 que ya se encuentran por debajo del umbral de la pobreza. Un plan que contiene 100 medidas, estructuradas en cinco líneas estratégicas para intentar garantizar ingresos mínimos, el acceso a suministros básicos (programa de garantía alimentaria, programa de suministros vitales y programa de garantía habitacional), programas de inclusión laboral y comunitaria, garantizar el acceso a los servicios de salud y garantizar la movilidad. Además, el plan recoge otros cinco grupos de acciones transversales como son la puesta en marcha de la red cántabra de apoyo a las personas y familias afectadas por la crisis, desarrollo socialmente sostenible, la creación de un fondo de solidaridad y garantía para la lucha contra la pobreza y la exclusión, la detección y la lucha contra la pobreza infantil y la atención a colectivos especialmente vulnerables. 186

Un plan bastante acorde a las necesidades de la región, que con una dotación presupuestaria insuficiente, no dará respuesta a las situaciones que necesitan de su cobertura. 187

Garantizar unos niveles adecuados de cobertura y suficiencia de las prestaciones será un objetivo prioritario de la acción de CCOO, tanto a nivel contributivo como asistencial. 188

- 189 Impulsaremos la puesta en marcha de las medidas acordadas en el Plan de Emergencia Social para Cantabria, exigiendo la dotación presupuestaria necesaria para acometerlas, y para dar cobertura a todas las situaciones de necesidad asistencial de la ciudadanía cántabra.
- 190 CCOO de Cantabria se implicará en la negociación de la Ley de Renta Básica para Cantabria, aunque continuaremos reivindicando el establecimiento de una Renta Mínima Garantizada para el conjunto del Estado. La renta mínima tiene como finalidad el desarrollo coordinado de acciones destinadas a ayudar a las personas que no disponen de los medios económicos suficientes para atender las necesidades esenciales de la vida en nuestra sociedad, mientras se preparan para la inserción o reinserción social y laboral.
- 191 Siendo la violencia de género la expresión más brutal de la desigualdad entre hombres y mujeres, se hace necesario establecer mecanismos de coordinación a nivel interno e institucional, así como de acoso sexual y laboral. Reivindicaremos la puesta en marcha de medidas de prevención, así como la promoción de medidas de igualdad en las empresas en esta materia.
- 192 Como sindicato sociopolítico, que vela por la mejora de las condiciones laborales y también sociales de vida de los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su origen nacional, étnico, ideología o creencias, mantenemos nuestro compromiso con las trabajadoras y trabajadores extranjeros, en la atención, información, orientación y asesoramiento sobre todo en aquellos aspectos que les afectan, ya sea por la aplicación de la Ley de Extranjería y su reglamento de desarrollo u otros aspectos de carácter legislativo relacionados con los temas migratorios.
- 193 En tal sentido, el 11º Congreso adopta los siguientes acuerdos:
- 194 1. Exigir mayor protección social para los colectivos más golpeados por la crisis: paro de larga duración; mayores 45 años; jóvenes; mujeres; personas en situación de pobreza salarial, empleo precario, etc
- 195 2. Defender un sistema fiscal que garantice el sostenimiento de los sistemas de protección, que haga frente a la pobreza, la desigualdad, la brecha y dualidad social.
- 196 3. Exigir mayores esfuerzos presupuestarios en políticas sociales, tanto del Gobierno de Cantabria como de los Ayuntamientos de la Región.
- 197 4. Combatir la violencia de género, con especial referencia a la violencia machista. Aumentando los recursos destinados a la protección de las víctimas, impulsando medidas preventivas, multidisciplinarias y planteando incorporar a los ámbitos de la enseñanza la cultura por el respeto y la igualdad de género.
- 198 5. Luchar por garantizar niveles adecuados de cobertura social para las personas en situación pobreza. Con especial mención a la pobreza infantil y a los colectivos más vulnerables.

6. Exigir una Ley de Renta Básica para Cantabria suficiente y compatible con la reivindicación confederal de "Renta Mínima Garantizada" para el conjunto del Estado. 199
7. Reforzar el compromiso con todos los trabajadores y trabajadores independientemente de su origen nacional, étnico o de creencias, en la defensa de la mejora de las condiciones de trabajo y el acceso al mismo. 200
8. Mantener y extender el compromiso con las trabajadoras y trabajadores extranjeros, en la atención, información, orientación y asesoramiento. 201

Los servicios públicos y la redistribución de la riqueza 202

El objetivo último de la lucha sindical de CCOO es la reivindicación constante de la igualdad de oportunidades independientemente del lugar o la clase social en la que se haya nacido. 203

El actual contexto político, económico y social impregnado por la peor versión del capitalismo neoliberal que ha provocado inestabilidad política, crisis de valores, incertidumbre y precariedad laboral, devaluación salarial, en resumen: menos derechos y más explotación, el sindicato debe reforzar su compromiso ideológico de igualdad social y de equidad. 204

Como ya hemos dicho, una de las principales herramientas que tenemos en la lucha contra la pobreza y la inequidad es la exigencia de que el Estado y las Administraciones ofrezcan y aseguren Servicios Públicos, gratuitos, universales y de calidad. Así como sistemas de protección social que garanticen el derecho a los alimentos, la vivienda y el acceso a recursos energéticos básicos. 205

Cuando hablamos de Servicios Públicos estamos hablando del conjunto de derechos que derivan del concepto de ciudadanía. Por eso, las Administraciones Públicas se legitiman, no sólo en el ejercicio de la autoridad o el cumplimiento de la legalidad, sino también, y sobre todo, en la medida en que sean capaces de hacer realidad la concreción de esos derechos redistribuyendo la riqueza. 206

Sin embargo, en los últimos años, los Gobiernos han seguido actuaciones contrarias y así, han optado por reformas fiscales que han reducido la presión fiscal para las clases más favorecidas. Dando lugar a que la mayor parte de la carga fiscal que soporta y sostiene el edificio de lo público es gracias a la contribución que realiza las rentas del trabajo a los presupuestos públicos. 207

Desde CCOO tenemos que reivindicar con la máxima determinación y energía la redistribución con mayor equidad y oportunidades para los sectores desprotegidos de la sociedad. Tenemos que trabajar para conseguir un amplio marco de regulación estatal que asegure el equilibrio entre la libertad y la seguridad que dé estabilidad a todos los sectores sociales. 208

Debemos, por tanto, reforzar nuestra defensa de unos servicios públicos que sean 209

instrumentos de distribución equitativa de la riqueza y cuya base sea la universalidad, la igualdad, la eficiencia y la calidad.

- 210 De igual manera defendemos una educación pública, laica y de calidad. Entendiendo el concepto "calidad" cómo que el sistema educativo tiene que contribuir a crear una sociedad más justa y solidaria, así como más sensible ante las situaciones de injusticia.
- 211 Asimismo reiteramos el firme compromiso de CCOO de Cantabria en defensa del Sistema Sanitario Público, concebido desde la universalidad, inclusivo y altamente profesionalizado en el marco de una política sanitaria pública más basada en las necesidades de la ciudadanía que en las oportunidades de negocio que ofrecen desde el mercado.
- 212 En consecuencia, el 11º Congreso acuerda:
- 213 1. Defender el desarrollo del modelo social del bienestar consolidando y asegurando su carácter universal, inclusivo y gratuito.
- 214 2. Reforzar su compromiso ideológico con la igualdad social y de equidad.
- 215 3. Apostar por sistemas de protección social que garanticen el derecho a los alimentos, la vivienda y el acceso a recursos energéticos básicos.
- 216 4. Exigir la derogación de la LOMCE por ser una ley que atenta gravemente contra los sectores sociales más desprotegidos. Defendiendo una nueva ley educativa basada en el consenso social que refuerce el derecho a la educación pública.
- 217 5. Exigir en el ámbito autonómico que el alumnado pueda acceder a los centros más próximos a su entorno, así como recuperar un sistema de becas, sin régimen de concurrencia competitiva que ayude a la adquisición de materiales, comedor, transporte. Estableciendo la beca con un derecho.
- 218 6. Defender un pacto regional por la Sanidad, en su triple vertiente, política, institucional y social, como garantía para consolidar el Sistema Sanitario Público.
- 219 7. Luchar contra los recortes sanitarios que generan un modelo dual que rompe el principio de solidaridad del Sistema Nacional de Salud.
- 220 8. Rechazar el copago farmacéutico, transporte sanitario y cuantas otras medidas supongan discriminación por razón de rentas, condición social o nacionalidad.
- 221 9. Defender un modelo de financiación suficiente que sirva para homogeneizar en el conjunto del Estado el gasto sanitario por habitante y mejorar la gestión de los recursos.
- 222 10. Reforzar la atención Primaria y los Servicios de Salud Pública en los ámbitos rurales ampliando, con ello, la cartera de servicios en zonas geográficamente dispersas y alejadas de los principales hospitales.

11. Luchar por reducir las listas de espera. 223
12. Exigir mayores dotaciones presupuestarias a la investigación científica así como reivindicar el impulso y mejora de la capacidad de investigación dentro del sistema sanitario público. 224
13. Reivindicamos realizar un Plan Estratégico de Servicios Sociales, que previo diagnóstico y con participación sindical, defina objetivos y establezca las líneas de actuación. 225
14. Apostamos por la integración funcional del sistema de transporte que, con un enfoque intermodal, consolide en Cantabria un transporte sostenible e integrado. 226
15. Exigiremos dar prioridad al transporte ferroviario, de mercancías y convencional, facilitando la interconexión con otros medios de transporte, así como mejorar de los accesos ferroviarios al Puerto de Santander. 227
16. Reclamaremos que las inversiones en infraestructuras de transporte, manteniendo la titularidad pública de los mismos, se orienten hacia los modos de transporte más sostenibles, a la vez que defenderemos una movilidad más eficiente al trabajo. 228
17. Exigir la mejora de las prestaciones para las personas dependientes. Es imprescindible el desarrollo completo de la Ley de Dependencia, potenciando los servicios públicos y la creación de empleo de calidad. 229
18. Defender una red moderna de transporte intermodal que contribuya al fortalecimiento de la cohesión económica y social. Que contribuya a la recuperación de la actividad económica y del empleo. 230
19. Defender el transporte ferroviario y el mejor acceso del mismo al Puerto de Santander, como una apuesta estratégica respetuosa con el medio ambiente y decididamente impulsora de la competitividad de nuestros servicios y del tejido industrial y, en consecuencia, del empleo. 231

Nuevas formas de participación interna y comunicación 232

Debemos impulsar nuevas fórmulas de participación de la afiliación así como de proyección de la actividad del sindicato. La comunicación debe de servir como base. 233

Aprovechando la evolución de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación podremos combatir las dificultades de acceso a trabajadores y trabajadoras que nos presenta el tan atomizado mercado laboral, en la importante tarea de extensión de la acción sociopolítica del sindicato y extensión de la acción sindical. Con ello también nos adaptaremos a las nuevas formas de búsqueda y consumo de información de la ciudadanía, sin olvidarnos de los canales convencionales, gestionando los recursos disponibles y vinculándolos a objetivos sindicales y a sus resultados. 234

- 235 Para CCOO de Cantabria desarrollar y fortalecer la comunicación interna y externa, de los medios convencionales y tecnológicos, es una apuesta de suma importancia. El sindicato ha de convertirse en fuente de información de cuanto sucede en su ámbito. También como vehículo de opinión sobre la actualidad socioeconómica.
- 236 Tenemos que estructurar la tarea comunicativa en tres direcciones: gabinete de prensa, elaboración, edición y difusión de soportes de extensión y promoción de la acción sindical de CCOO, y espacios web y redes sociales.
- 237 Promoveremos el establecimiento de un Protocolo de actuación orientado a regular la información que circula en todas las estructuras del sindicato para, con unas comunicaciones más coordinadas, conseguir mayor homogeneidad, fluidez y eficacia en los mensajes que enviemos como organización.
- 238 CCOO como institución pública debe comparecer periódicamente ante los medios de comunicación para dar cuenta de su gestión colectiva, siendo uno de nuestros objetivos la mejora de la proyección de nuestra actividad sindical. Promoveremos una relación permanente con los medios de comunicación y sus profesionales.
- 239 Es necesario formar en habilidades comunicativas a la representación sindical, la imagen del sindicato se proyecta en buena medida a través de sus intervenciones. Debemos ocuparnos de que nuestros portavoces representen de forma equilibrada la heterogeneidad del propio sindicato y de la sociedad: mujeres, hombres, jóvenes.
- 240 Como línea de futuro debemos avanzar en la unificación de imagen y criterios en materiales informativos, documentos, cartelería, etc., así como en la imagen de campaña de Elecciones Sindicales. La Unión Regional dispondrá de formatos y diseños gráficos en la búsqueda de una identidad corporativa a nuestra labor sindical, a la hora de trasladar los mensajes de nuestra organización.
- 241 La disminución de recursos económicos en los últimos años nos ha llevado a abandonar los formatos impresos de las publicaciones de que disponíamos. Debemos hacer un esfuerzo y adoptar nuevas herramientas, como los boletines electrónicos, en los que las temáticas que se aborden deberán cumplir con un objetivo informativo y formativo referenciado en los acontecimientos sociales, políticos, económicos y laborales desde el análisis y óptica sindical, que sirva para optimizar nuestra acción sindical en la empresa y en el centro de trabajo.
- 242 Internet y las Redes Sociales deben ser consideradas como una herramienta, no como un fin en sí mismas. Sus potenciales son enormes y debemos saber aprovecharnos de lo que ponen a nuestra disposición, pero a la vez el continente no debe hacernos perder de vista el contenido.
- 243 Impulsaremos la presencia en las redes sociales, tanto de las organizaciones, como de los y las sindicalistas.
- 244 Se promoverá la generación de mecanismos de consulta a la afiliación, para tomas de decisiones determinadas, y para conocer el grado de satisfacción a propósito de nuestras

actuaciones, a través de herramientas digitales que complementen los procesos de participación habituales.

El uso de internet para lograr un incremento de la participación ha de ser compatible con la prioridad de preservar el contacto, la convocatoria, el debate y la toma de decisiones en los encuentros presenciales con la afiliación y las trabajadoras y trabajadores. 245

En consecuencia, el 11º Congreso acuerda: 246

1. Impulsar nuevas fórmulas de participación de la afiliación, generando mecanismos de consulta que sean necesarios. 247

2. Fomentar el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación entre los trabajadores y trabajadoras, la afiliación, los delegados y cuadros de dirección de CCOO de Cantabria. 248

3. Se fomentará y se desarrollará la comunicación interna y externa. Se potenciarán los medios de comunicación digitales, desde la página web del Sindicato hasta el boletín informativo electrónico. 249

4. Se acordará, en el marco de discusión del Plenario de Información, un Protocolo de actuación orientado a coordinar las comunicaciones, conseguir mayor homogeneidad, fluidez y eficacia en los mensajes sindicales. Así como de la unificación de imagen y criterios en materiales informativos, documentos, cartelería, etc 250

5. Se compromete la formación en habilidades comunicativas a la representación sindical y a las personas que forman parte de los órganos de dirección. 251

6. Considerando Internet y las Redes Sociales como un potencial enorme para la transmisión de opinión nos proponemos impulsar la presencia en las redes sociales, tanto de las organizaciones, como de los y las sindicalistas. 252

7. Promoverá la relación fluida y permanente con los medios de comunicación y sus profesionales. 253

Unidad de acción y política alianzas 254

El sindicato debe intervenir activamente para lograr una nueva hegemonía social, basada en las ideas de justicia social, democracia y libertad para la población trabajadora. Somos una organización que representa a un sector decisivo en la población: el mundo del trabajo, y al hacerlo rompemos con la invisibilidad de las personas que aportan su trabajo como principal valor a la sociedad, reclamamos sus derechos. 255

Esta lucha debe empezar en el centro de trabajo, pero deberá afrontarse también en espacios sociales más amplios, lo que configura un escenario que nos obliga a desarrollar la dimensión sociopolítica del sindicato. 256

- 257 Es indispensable generar las condiciones para que los valores alternativos que CCOO defendemos se conviertan en los valores de la mayoría social. Compartimos diagnóstico, lucha y propuesta con otras organizaciones de la sociedad civil, por lo que debemos promover amplias redes de alianza social para conseguirlo, siempre trabajando desde la autonomía de nuestra estrategia sindical, pero con el convencimiento como sindicato de que los retos laborales, sociales y culturales merecen una respuesta política y social, amplia y unitaria, combatiendo el pensamiento neoliberal, patriarcal y sexista.
- 258 Mantendremos un diálogo permanente para sumar esfuerzos, reforzando la relación entre movimiento sindical y los movimientos sociales.
- 259 Seguiremos desarrollando espacios de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales con un objetivo claro: ensanchar el territorio de reivindicación laboral, de las políticas públicas y el estado del bienestar, de una justa redistribución de la riqueza, y comprometernos a su vez con las nuevas demandas sociales que protagonizan amplios colectivos ciudadanos.
- 260 Se hace necesario realizar un mapa de las plataformas y espacios de movilización social existentes y un diagnóstico de cuál ha sido nuestra relación hasta ahora y en cuáles de nuestras estructuras encajaría establecer una dinámica de colaboración. En este sentido debemos organizar un sistema de coordinación interna para ganar en eficacia y cohesión reivindicativa.
- 261 Mantenemos nuestro compromiso con el conjunto de movimientos sociales con los que venimos trabajando en los últimos años, y con los que estamos contribuyendo a organizar y hacer más efectiva la contestación social ante una situación que requiere respuestas plurales y unitarias. También con plataformas y coordinadoras como la Alianza Cántabra contra la Pobreza, la Coordinadora de ONGD's, así como con la Comisión 8 de Marzo, la Comisión contra la Violencia de Género y la Comisión a favor del aborto.
- 262 Existen otras áreas donde se hace necesario mantener e impulsar la confluencia con otras organizaciones; la lucha y defensa de la sostenibilidad medioambiental y la problemática específica de la juventud, terriblemente azotada por la crisis y sin la cohesión que generaba el paraguas del Consejo de la Juventud.
- 263 Fortalecer nuestra capacidad de representación de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras es también mejorar las relaciones de unidad de acción sindical con la UGT, en lo que ya es un valor reconocido por la inmensa mayoría de la clase trabajadora.
- 264 En tal sentido, el 11º Congreso acuerda:
- 265 1. Reafirmar al sindicato en su carácter sociopolítico y en la disputa política por hacer progresar y avanzar los derechos de la clase trabajadora a la que representamos.
- 266 2. Mantener y ampliar el diálogo permanente con las organizaciones de la sociedad civil y con los movimientos sociales con los que compartimos objetivos.

3. Se realizará un mapa de las plataformas sociales y espacios de movilización que permita analizar y definir mejor nuestra política de alianzas. 267
4. Avanzar en el desarrollo de mecanismos de participación y solución de divergencias cuando tenga lugar un conflicto social y/o sindical. 268
5. Explorar las posibilidades de hacer extensible la unidad de acción a otros sindicatos según la coyuntura, teniendo en cuenta su representatividad y la coincidencia programática. 269

Bloque 3. UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE 270

Reforzar y asegurar el buen gobierno de CCOO 271

En nuestro anterior congreso, decíamos que era necesario profundizar en una gestión más transparente de los recursos económicos, humanos y tecnológicos de los que dispone el sindicato y que tienen como finalidad, mejorar nuestro trabajo para conseguir los objetivos estratégicos mandatados por el Congreso, con la finalidad de hacer más eficaz la acción sindical, la organización del sindicato en la empresa y, con ello, mejorar la atención a la afiliación. A la vez que resaltábamos los compromisos con la transparencia y solvencia financiera, por la responsabilidad que tenemos contraída con la afiliación y la sociedad en general. 272

En correspondencia con lo anterior, a lo largo de estos cuatro años la prioridad ha sido optimizar la utilización de los recursos con la mayor eficiencia, transparencia y solidaridad. Conseguir la sostenibilidad económica ha sido una de nuestras mayores preocupaciones, con el objetivo de que los gastos no deberían superar los ingresos, requisito imprescindible para garantizar la solvencia del sindicato y, si por causa justificada fuera necesario, prever un déficit presupuestario asumible, con pleno conocimiento de la Confederación y con el correspondiente compromiso de financiación. 273

La estructura económica del sindicato ha cambiado de forma radical en estos últimos tiempos, la reducción de ingresos como consecuencia de caída afiliativa, junto con los recortes en el gasto público y su correlato en la disminución de las subvenciones, ha supuesto una reducción muy significativa de los ingresos tanto externos como internos (programas subvencionados y fondos confederales) que nos obliga a mantener y continuar con el compromiso de la autosuficiencia. Además, el recorte en derechos sindicales ha agravado la situación en la medida que ha reducido de forma muy significativa los medios humanos que disponíamos para conjunto de las organizaciones que conformamos las CCOO en Cantabria. En este escenario de menos recursos debemos hacer frente a nuestra labor diaria, intentando llegar a un mayor número de empresas y atender a un mayor número de trabajadoras y trabajadores. Haciendo lo más difícil: hacer más con menos. 274

Esta coyuntura, reafirma la necesidad de una adecuada administración de los recursos financieros, de la gestión de recursos humanos, de los servicios que prestamos a la afiliación, con especial hincapié en la asesoría sindical y jurídica. 275

En resumen, el próximo periodo debe estar caracterizado por la racionalización, restricción y eficiencia del gasto, por el incremento de las fuentes de financiación vía afiliación y 276

prestación de servicios propios, por la transparencia, la cooperación interna, el equilibrio presupuestario, la autosuficiencia económica y el reforzamiento de la autonomía e independencia de CCOO de Cantabria.

277 Para conseguir estos objetivos, el 11º Congreso Regional resuelve aprobar las siguientes medidas:

278 ***Una gestión más eficaz y transparente de los recursos***

279 1 Continuaremos con la política de racionalización de los gastos generales, estableciendo una política de restricción y más eficiente, mediante la negociación con proveedores de energía, suministros, comunicaciones y otros servicios, que coadyuven a conseguir la sostenibilidad de nuestra organización.

280 2 Se utilizará el manual de procedimiento confederal y, con ello, se garantizará el cumplimiento de los ratios máximos establecidos para: endeudamiento, gastos de personal, ingresos de cuotas, liquidez, etc.

281 3 Se dispondrá de unas Cuentas Anuales Integradas de CCOO de Cantabria, para lo que se hace necesario garantizar el traspaso continuo de la información económica de las Federaciones Regionales. Avanzar en ese objetivo no solo facilitará una mayor percepción global de los recursos, sino que, además, garantizará una mayor transparencia y una mejor disposición a fomentar la cooperación interna, reforzando con ello la confederalidad.

282 4 Concibiendo el presupuesto como el instrumento que permite llevar a cabo nuestras políticas y garantizar nuestra autonomía, se trabajará para conseguir disponer de un Presupuesto Integrado de todas las CCOO de Cantabria. Por tanto, nuestros recursos económicos se deben valorar como soporte de dos grandes principios: autosuficiencia económica y equilibrio presupuestario.

283 5 Nos dotaremos de las herramientas necesarias para el mejor cumplimiento de los compromisos financieros, el buen gobierno y la transparencia, acordes con las vigentes leyes y las mejores prácticas y estándares existentes en la materia. En tal sentido, impulsaremos la utilización de las metodologías y controles que establezca la confederación a fin de asegurar el mantenimiento de una eficaz administración de los riesgos legales o riesgos de incumplimiento. En consecuencia, se trabajará con las herramientas administrativas y tecnológicas confederales, diseñadas para una mejor gestión de los recursos.

284 6 Utilizaremos el Plan Contable y los Manuales de Procedimiento y Gestión Confederales. Nuestro centro contable trabajara con los criterios establecidos por el Centro de Gestión Confederal.

285 7 Se hará pública, a través de nuestra página web, la información económica y financiera, el estado de nuestras cuentas y el origen de todos nuestros recursos, incluidos los de las Federaciones Regionales de Cantabria.

- 8 Los miembros de la CER depositarán los certificados de retenciones y declaración de bienes, tanto al inicio como a la finalización de su mandato, tal como recoge el Código de Conducta Confederal. Se harán públicas las retribuciones que perciben los miembros de la CER. 286
- 9 Se realizarán memorias de sostenibilidad, donde se integrará la información financiera, recursos humanos, patrimonio sindical, mapa de representación institucional que incluya resultados y los costes e ingresos. 287
- 10 Las personas que asuman responsabilidades en la gestión financiera de las organizaciones deberán poseer los conocimientos técnicos suficientes sobre su cometido. En tal sentido se trabajará para reforzar la preparación y formación de las personas que asumen esas responsabilidades en las áreas económicas de las organizaciones. 288
- 11 Se avanzará en compartir, mancomunar y gestionar, los trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando los recursos existentes, con el objetivo de ganar eficiencia para el conjunto de la organización. En este sentido, se trabajará en la elaboración de un documento de acuerdo con las Federaciones Regionales donde se recoja, entre otros, las condiciones para la utilización de las actividades mancomunadas y los términos de financiación de estas tareas compartidas. 289
- 12 Se participará en la redistribución de recursos que se derivan de los Fondos Confederales, realizando propuestas específicas para los planes que se deban financiar mediante dichos fondos. 290
- 13 En el marco de la revisión de las Normas de Gastos e Ingresos Comunes, se actualizarán los criterios y se mejorarán las reglas de distribución de los fondos extracuota y los ingresos por servicios. Concibiendo este sistema como un instrumento de solidaridad y reforzamiento de las estructuras más débiles. 291
- 14 Debemos afianzar la solidaridad entre estructuras, determinando las necesidades tanto materiales como humanas, conseguir equilibrio en la distribución de los recursos concretando quien los aporta, su destino en base a las necesidades de la organización, cumplimiento el Código de Derechos Sindicales y movilidad de cuadros. 292
- 15 Con el objetivo de impulsar la acción sindical de las Federaciones Regionales, y dentro de la política de reforzamiento de las estructuras, toda la gestión derivada de la resolución de los conflictos extrajudiciales correrá a cargo de éstas estructuras, nombrando y, en su caso, contratando a las personas encargadas de las tareas de mediación y, en consecuencia, siendo receptoras de los ingresos que por este concepto se puedan recibir del ORECLA. 293
- 16 Una vez determinados por el Consejo Regional los ámbitos territoriales de actividad y de representación de CCOO de Cantabria, se procederá a elaborar un Plan de atención a la afiliación en la Pyme, polígonos industriales, etc., que tendrá en consideración las peculiaridades de cada una de las zonas. Dicho Plan que deberá 294

disponer de recursos y financiación suficiente y será aprobado por los órganos de Dirección a propuesta del Plenario de Organización.

- 295 17 Se destinará el 1% de los ingresos de la parte de la cuota recibida por CCOO de Cantabria a planes propios de Formación Sindical, con especial referencia a la formación de cuadros de dirección.
- 296 18 Se reforzará el trabajo del Plenario de Organización y Finanzas. Plenario que deberá cumplir un papel fundamental en la cohesión y el fomento de la cooperación interna que impulse y haga posible la gestión más eficaz y transparente de los recursos económicos y financieros de CCOO de Cantabria.
- 297 19 Con el objetivo de mejorar el control y la evaluación económica y con el finalidad de proporcionar un grado de seguridad en cuanto a la consecución de los objetivos en relación a la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de leyes y normas aplicables, CCOO de Cantabria, conforme establezcan los Estatutos, se integrará a todos los efectos en la Comisión de Control Administrativo y Financiero Confederal.

298 ***La gestión de los Recursos Humanos***

- 299 1 Se adaptará para CCOO de Cantabria el Acuerdo Marco que homologue las condiciones de trabajo del personal asalariado de toda la Confederación (Salarios, clasificación profesional, horas efectivas de trabajo, vacaciones, permisos, días libres suplementarios, días de compensación, prevención de riesgos
- 300 2 Se adoptarán y se aplicarán los protocolos de confidencialidad que la confederación acuerde, donde se especifiquen las responsabilidades y obligaciones que, cada cargo sindical y/o trabajador asalariado de apoyo, ostente en su respectiva organización. Estos protocolos serán de obligatoria aceptación y cumplimiento previo a su elección para dicho cargo y/o a la formalización de su contrato.
- 301 3 Asimismo, adoptaremos protocolos de seguridad informática, protocolos de cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos mediante el establecimiento de cláusulas contractuales que incluyan el cumplimiento del Código de Conducta y Ético de la CS de CCOO.
- 302 4 Adoptaremos el sistema de los contratos asociativos que la confederación acuerde.
- 303 5 Se establecerá el sistema de información confederal que, nos permita contar con toda la información de nuestros RRHH de forma directa y sencilla.
- 304 6 Se garantizará el seguimiento de las políticas de prevención y seguridad y cumplimiento de las mismas. Nuestro Gabinete de prevención elaborara un plan de prevención de todas las CCOO de Cantabria, entendida con la suma de todas las Federaciones y representaciones territoriales que la conforman.

El patrimonio sindical	305
1 Se elaborará un inventario de nuestras sedes, para definir criterios racionales sobre su uso, coste y necesidad, así como analizar posibles cambios a futuras y estratégicas sedes en función de dichos criterios y necesidades organizativas.	306
2 Se dispondrá de un mapa de situación actual y de necesidades de inmuebles por localidades, ya sean de Patrimonio Sindical Acumulado (PSA), en propiedad y alquiler para establecer las políticas de cesiones, enajenaciones, compras y obras de mantenimiento a seguir.	307
3 Se deberá gestionar con el Ministerio de Empleo, las cesiones, enajenaciones mediante venta o permuta, las obras de rehabilitación y mantenimiento y las compras de inmuebles para adecuar el Patrimonio Sindical Acumulado a las necesidades de nuestra organización.	308
4 Se contactará con instituciones públicas (Ayuntamientos, Gobierno de Cantabria) o empresas privadas que puedan tener interés en los inmuebles de PSA, para permutar por otros, más funcionales y acordes con nuestras necesidades.	309
5 Se propondrá la creación de Comunidad de Usuarios en nuestra sede principal en Santander y que compartimos con UGT y CEOE, registrándola ante Hacienda, como requisito imprescindible para cualquier gestión relacionada con la misma.	310
6 Se mejorarán los sistemas de coordinación y el traspaso de información entre CCOO de Cantabria y la Confederación, de cara a reivindicar las necesarias mejoras en los locales cedidos.	311
La Fundación Paz y Solidaridad de Cantabria	312
CCOO de Cantabria en la fecha actual solo dispone de la Fundación Paz y Solidaridad, estudiaremos la posibilidad de su integración en la Fundación Confederal, de acordarse la misma, tras el debate en los órganos de Dirección, procederemos a la disolución de la misma. Mientras se adopta una decisión al respecto, debemos garantizar la consecución de objetivos de la misma.	313
Los servicios a la afiliación	314
Debiendo poner en valor los servicios que prestamos a la afiliación, se acuerda:	315
1 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.	316
2 Se deberá mantener actualizada la guía de servicios y fomentar las políticas de participación, información y comunicación de nuestros afiliados en relación con los	317

servicios a través de los distintos canales de comunicación del sindicato.

318 3 Se colaborará en el reforzamiento de la intervención social de la Federación de Pensionistas y Jubilados, potenciando la carta de servicios puesta a su disposición.

319 4 Se editará una carta de servicios específica para afiliadas y afiliados jóvenes, y diversos colectivos singulares, que colabore en hacer más atractiva y útil su incorporación y permanencia en el sindicato.

320 ***Racionalizar y mejorar los servicios jurídicos y el asesoramiento***

321 Proponemos integrarnos plenamente en los sistemas informáticos de gestión de los SSJJ y AASS confederales (SERVIJUR y SERVISIN). Se constata que El SERVIJUR está integrado en su totalidad en nuestro SSJJ. En lo que respecta al SERVISIN este no es utilizado prácticamente por ninguna Federación Regional. Debemos desarrollar e implementar el uso de herramientas confederales para el registro y explotación, mediante los módulos estadísticos de SERVIJUR y SERVISIN, de la actividad sindical en: los procesos negociadores de Expedientes de Regulación de Empleo y reestructuraciones de empresas, sistemas autónomos de solución de conflictos, gestión de siniestros y altas y bajas en la póliza de responsabilidad civil; así como la información relativa a consultas, expedientes jurídicos y otras actuaciones registradas en las nuevas herramientas confederales, con procedimientos claros, transparentes para abordar una mejor gestión.

322 Por ello se acuerda:

323 1 Integrar plenamente a la organización en los sistemas informativos confederales.

324 2 Avanzar en la implantación del 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.

325 3 Establecer un protocolo de actuación de nuestros Servicios Jurídicos. El mismo debe definir la coordinación y puesta en común de conocimientos y buenas prácticas del conjunto de nuestra organización, nos debe servir para disponer estrategias de actuación sindical y jurídica coordinada y común.

326 4 Participar en la revisión confederal de la política de tarifas, donde se va a protocolizar la figura del "interés sindical".

327 5 Se adoptarán al marco de CCOO de Cantabria las Normas de procedimiento y política de financiación de los Servicios Jurídicos y el Asesoramiento Sindical que se decidan confederalmente.

328 ***Financiación pública de los sindicatos***

329 Debemos promover una Ley de financiación de los sindicatos de Cantabria que garantice los recursos económicos suficientes y no sujetos a los avatares de la política que podría

afectar negativamente a la necesaria independencia de las organizaciones sindicales. Como única manera de hacer efectiva la capacidad de representación que nos asigna la constitución al universalizar la negociación colectiva e institucionalizar nuestra participación en la economía y la sociedad, lo que obviamente excede de la atención exclusiva a nuestros afiliados y afiliadas.

Exigiremos que la financiación de los sindicatos sea totalmente transparente. En tal sentido, CCOO de Cantabria hará públicas cuantas ayudas o subvenciones pueda recibir por parte de las Administraciones Públicas, sean éstas para la ejecución de planes o programas y, en su caso, por otras aportaciones públicas "no finalistas". 330

Legitimidad y representatividad 331

La legitimidad nos la da nuestra afiliación. Por ello, concebimos la afiliación como el instrumento básico a través del cual podemos emprender el reto de organizar a los trabajadores y trabajadoras para la acción colectiva en la lucha por conseguir sus reivindicaciones. Somos más fuertes cuantos más trabajadores y trabajadoras se sienten identificados con el proyecto de nuestro sindicato y dan el paso a la afiliación. 332

Además de la legitimidad que nos aporta la afiliación, ésta es el soporte fundamental y más importante de nuestra financiación y, por ello debe ser objetivo prioritario de todas nuestras iniciativas sindicales, hoy convertida en nuestra mayor garantía de futuro. En nuestro país la representación se mide por los resultados obtenidos en las elecciones sindicales. 333

El sindicato necesita ganar en afiliación y capacidad representativa para ser más fuerte y más útil para los trabajadores y trabajadoras y la sociedad en general. En definitiva, los trabajadores y trabajadoras se afilian y depositan su confianza en nuestras candidaturas si consideran que el sindicato les es de utilidad. En Cantabria tenemos un aceptable porcentaje de afiliación en referencia a la población ocupada, nos colocamos como la tercera comunidad con mejor porcentaje de toda la Confederación. 334

Debemos reflexionar sobre la realidad en la que desarrollamos la actividad sindical, sobre cómo lo hemos venido haciendo hasta ahora y sobre cómo lo debemos hacer en el futuro. Y debemos adoptar medidas con vocación de permanente mejora. 335

Desarrollamos nuestra acción en un contexto caracterizado por un tejido productivo muy atomizado, contamos con un 97% de empresas de menos de 20 trabajadores. Durante la crisis se ha fomentado el denominado "emprendimiento" que ha aumentado de manera exponencial el número de micro empresas y autónomos. Contamos con una población activa con más de 41.000 personas en el desempleo, afectando de manera más significativa a jóvenes, mujeres e inmigrantes. Una población asalariada en la que se ha ido sustituyendo el contrato indefinido y a tiempo completo por el temporal y a tiempo parcial, creciendo el número de trabajadores y trabajadoras precarios con bajos salarios y, tenemos un 40% de personas cuyas contrataciones no han superado, de media, los siete días. 336

Nos encontramos ante nuevas realidades en el tejido productivo (auge del sector servicios, 337

diversificación de las actividades de las empresas, participación en actividades distintas a las tradicionales, etc). Nuevas tecnologías de la información y comunicación que presentan nuevos perfiles profesionales y nuevas formas de abordar el trabajo (teletrabajo) Esto hace que nos hallemos ante una situación productiva que ha modificado la situación respecto a lo que hemos conocido hasta ahora.

- 338 Unas campañas de desprestigio de la imagen de los sindicatos de clase promovida desde los poderes políticos y económicos de la derecha con la inestimable ayuda de los medios de comunicación controlados por ellos, como paso indispensable para neutralizar la contestación a sus políticas antisociales y justificar los cambios normativos y las decisiones políticas que deseaban imponer. Algunos comportamientos ajenos a la ética del sindicato, que aunque mínimos, también han podido contribuir a alimentar las citadas campañas.
- 339 Un nuevo marco normativo derivado de las dos últimas reformas laborales y unas decisiones políticas, como la reducción de recursos para acción sindical en la función pública que, hasta que se deroguen y reorienten, condicionan y limitan la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones sindicales.
- 340 En este contexto, hemos perdido afiliación y número de representantes, aun y así CCOO es la primera fuerza social y política en afiliación del país y vuelve a ser la primera en representación ganando las elecciones por sexta vez consecutiva. No ha ocurrido lo mismo en Cantabria, nuestra afiliación ha crecido un 2,2% en el último año, pero nuestra representación ha disminuido, hemos recortado nuestra diferencia pero no lo suficiente para convertirnos en el primer sindicato en Cantabria.
- 341 Las altas afiliativas son significativas y continuas, hemos afiliado 4.600 personas, pero contamos con un volumen de bajas muy alto, han causado baja 6.393 personas y las recuperaciones continúan siendo escasas, solo se han recuperado 1.013 afiliaciones (desde 1/04/2013 hasta 20/10/2016) que ponen de manifiesto las dificultades que tenemos para fidelizar la afiliación.
- 342 El trabajo destinado a la recuperación de bajas pese a ofrecer buenos resultados es mejorable, no hemos sido lo suficientemente constantes en esta tarea y algunas federaciones no han tenido una implicación suficiente. La labor que ha desarrollado nuestra federación de pensionistas y jubilados en la dirección de mantener a los afiliados y afiliadas que llegan a esa situación ha sido positiva pero insuficiente.
- 343 Como se ha dicho, nuestros resultados electorales han mejorado aunque no suficientemente. Los resultados negativos se sitúan, en prácticamente la totalidad de las Federaciones, pero la mayor diferencia en números absolutos se sitúa en dos: la Federación de Servicios que incrementa su resultado negativo y la Federación de Servicios a la Ciudadanía que mejora resultados pero no en números suficientes; Dentro de estas federaciones los peores resultados se obtienen en tres sectores de la producción: Comercio, Carreteras y Administración Local, sectores muy atomizados por la prevalencia de la pequeña mediana empresa, precisamente donde CCOO también obtiene sus peores resultados en el conjunto de la Confederación.

Tenemos dificultades para llegar a las empresas sin afiliación ni representación debido a los obstáculos con los que nos encontramos, escasez de recursos, falta de compromiso para mancomunar recursos entre estructuras sindicales e incluso para lograr la necesaria colaboración en los ámbitos que se han creado confederalmente de cooperación y participación interfederativa. Prácticamente, no hemos avanzado en la constitución de Secciones Sindicales, existen muchas empresas en las que por el volumen afiliativo podemos constituir las y no lo hemos hecho. 344

Partiendo del balance crítico y de las experiencias acumuladas, y con el objetivo de hacer de CCOO un sindicato más fuerte y útil para todos los trabajadores y trabajadoras el 11^a Congreso Regional adopta los siguientes acuerdos: 345

La afiliación. La verdadera fuerza del sindicato 346

1. Se elaborará un plan anual de afiliación que contendrá los objetivos, acciones, recursos y evaluación. En el citado plan se asignarán objetivos afiliativos a cada una de las federaciones, estas elaborarán su propio plan anual. El resultado de la evaluación será uno de los criterios determinantes para la distribución de fondos que se puedan liberar. 347
2. Se prestará especial atención a la afiliación de los delegados y delegadas que han participado en nuestras listas electorales en calidad de no afiliados, así como a la recuperación de la afiliación de aquellas personas que causaron baja por motivos económicos. 348
3. Todas las organizaciones realizarán un seguimiento como mínimo trimestral de la evolución de la afiliación y establecerán las medidas oportunas para conseguir el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan anual. 349
4. Anualmente se celebrará una jornada de puertas abiertas en las sedes del sindicato para contribuir a dar a conocer más ampliamente la actividad que desarrolla cotidianamente el sindicato. 350
5. Se creará un "centro de estrategia afiliativa" con el objetivo de realizar los estudios y análisis necesarios para informar de las dinámicas afiliativas y promover las líneas de mejora oportunas en cada momento. El citado centro dependerá del Área de Organización y contará con la presencia de los responsables de afiliación de cada una de las Federaciones regionales. 351
6. Se trabajará para consolidar y ampliar nuestro número de afiliados y afiliadas, para ello debemos convertir esta tarea en central y cotidiana dentro de nuestra actividad sindical. 352
7. Se elaborará un mapa de situación afiliativa, en coordinación con las federaciones regionales, este incluirá los sectores, tipo de empresas, representación sindical, etc. Una de las tareas principales a realizar para que esta consolidación se obtenga es garantizar que todas las personas afiliadas están bien encuadradas en sus centros de trabajo, con sus datos tanto profesionales como personales correctos y en su rama correspondiente, lo 353

contrario lleva a no atender adecuadamente la afiliación y por tanto, a su pérdida.

- 354 8. Disminuir la tasa de rotación debe ser un trabajo prioritario, preocupa que para mantener nuestro nivel de afiliación debemos afiliar casi el doble de personas.
- 355 9. Se corregirá 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 revisará periódicamente los requisitos para el acceso a alguno de los tipos de cuota no generales.
- 356 10. Se impulsará el trabajo de las unidades de atención telefónica, con implicación y en colaboración con las federaciones, para donde estas no lleguen hacer un seguimiento de los afiliados y afiliadas en situación de deudores, porque es más fácil conseguir en este momento que continúen que una vez se ha producido la baja. De igual manera estas UAT continuarán con la recuperación de bajas.

357 *La afiliación en colectivos específicos*

- 358 1. Se establecerá un punto de información y asesoramiento gratuito para la atención a las personas no afiliadas en situación de desempleo, precariedad o rotación laboral.
- 359 2. Se pondrá en marcha "jóvenes de CCOO" con el objetivo de llegar y encuadrar a los jóvenes en situación prelaboral. Los afiliados y afiliadas pertenecientes a jóvenes CCOO pagarán la cuota reducida y tendrán derechos de participación en la estructura territorial.
- 360 3. La secretaría de la juventud, jóvenes de CCOO y la Federación de Enseñanza diseñarán un plan para garantizar una presencia periódica en los centros educativos de enseñanza secundaria y superior. En los centros de formación profesional se contará con la colaboración de las federaciones sectoriales correspondientes.
- 361 4. La Federación de Pensionistas y Jubilados será la primera responsable de extender las labores afiliativas entre este colectivo. Con esta misma finalidad las federaciones en colaboración con la Federación de PP y JJ, harán un seguimiento de los afiliados y afiliadas que pagan por nómina pues son éstos y éstas los que más fácilmente se pierden. Se prestará especial atención a aquellos colectivos que pueden jubilarse a los 60 años, y los que acceden a ella por invalidez.
- 362 5. Las federaciones Regionales crearán agrupaciones de jubilados/as y prejubilados/as como ámbito más adecuado para garantizar la continuidad de su afiliación.

363 *Atender a la afiliación y fomentar la participación*

- 364 1. Se dispondrá 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.

2. Se realizará un seguimiento de las personas que afiliamos a través de nuestras asesorías sindicales y servicios jurídicos. **365**
3. Anualmente se evaluará qué tipo de atención hemos prestado a la afiliación a lo largo de ese período. **366**
4. Se deberá garantizar que los afiliados y afiliadas serán convocados en los procesos de negociación, desde la elaboración de la plataforma hasta su culminación, serán consultados antes de convocar movilizaciones o la firma de acuerdos. Se les dará prioridad en el acceso a la información: prestaciones sociales y derechos sociales, formación, oferta de empleo, servicios, ocio y cultura. **367**
5. Los afiliados y afiliadas elegirán a los candidatos a las elecciones sindicales en primarias organizadas por las SS con la supervisión de las estructuras superiores. **368**

Las elecciones Sindicales **369**

El trabajo electoral, al igual que el afiliativo, debe ser permanente y cotidiano. **370**

Cada Federación Regional se dotará de un plan de trabajo, donde se establezcan los "puntos negros", entendidos como empresas sin representación de CCOO o con mucho diferencial con otras organizaciones sindicales, para la mejora del resultado. A partir de estos planes, CCOO de Cantabria elaborará un plan de trabajo con el objetivo principal de reducir este diferencial. Este plan recogerá estas empresas y establecerá, en coordinación con la federaciones afectadas, el trabajo a realizar en las mismas, entre otros se reflejara: mapa de unidades electorales y localización de centros de trabajo, calendario de vencimientos electorales, unidades electorales sin representación de CCOO o con grandes diferencias con otras organizaciones sindicales, relación de delegados, listado actualizado de afiliados del sector de pertenencia, etc. La realización de esta tarea es imprescindible para modificar el resultado electoral y convertirnos en el primer sindicato en Cantabria. Esta trabajo se intentará cubrir con la aportación militante del conjunto de las organizaciones, cuando esto no sea posible y haya que recurrir a contrataciones éstas la sufragará CCOO de Cantabria y las Federaciones Regionales en razón al servicio que les preste. Para tal finalidad se utilizaran los fondos confederales de EESS. **371**

En tal dirección, el Congreso acuerda: **372**

- 1 Situar como primer objetivo ganar las elecciones sindicales en Cantabria. Y, en consecuencia, pasar a ser la primera fuerza sindical en la región. **373**
- 2 Incrementar la cuota de representatividad, con ello aumentaremos la representatividad del sindicalismo de clase en la Comunidad. **374**
- 3 Elaborar y desarrollar un Programa de Trabajo, 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. **375**

376 *La extensión sindical. La organización mancomunada*

- 377 1. CCOO de Cantabria, con participación de las Federaciones, elaborará un Plan de Constitución de Secciones Sindicales dirigido a las empresas en las que tenemos más de 20 afiliados y afiliadas y que todavía no las tengan constituidas. El plan se desarrollará a lo largo del primer año de mandato y se hará coincidir con la renovación del Reglamento de Secciones Sindicales, en el cual se desarrollará lo referente a las denominadas estructuras funcionales.
- 378 2. Las Federaciones deberán garantizar los procesos de renovación de las SS así como la actualización de los registros de las mismas y el seguimiento de su actividad. Las SS deberán estar debidamente coordinadas y se garantizará que dispongan puntualmente de la información sectorial y general necesaria para facilitar su actividad que deberá estar debidamente incardinada en la política Confederal.
- 379 3. Las Federaciones con participación de las SS de la empresa principal, planificarán el trabajo de extensión afiliativa y electoral en las empresas auxiliares y subcontratadas en coordinación con las federaciones donde estas se adscriban.
- 380 4. Llegar al máximo de empresas y trabajadores y trabajadoras posible sin duplicar estructuras es un objetivo prioritario del conjunto regional y deberá contar con la participación activa y solidaria de las Federaciones Regionales y la UR.
- 381 5. CCOO de Cantabria, con participación de las federaciones, estudiará 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.
- 382 6. Cada empresa sobre la que actuemos contará con un "sindicalista de referencia".
- 383 7. Con el objeto de sistematizar, planificar y evaluar la atención a la pequeña y mediana empresa utilizaremos la herramienta informática, que ponga en marcha la confederación, que debe recoger las empresas adscritas a cada federación y las y los sindicalistas de referencia responsables de garantizar su atención. En dicha herramienta se registrarán las visitas realizadas y el motivo de las mismas garantizando al menos dos visitas al año.
- 384 8. Serán las Federaciones Regionales quienes designarán a sus correspondientes "sindicalistas de referencia" sobre los que ejercerá las labores de dirección, información, formación y evaluación del trabajo realizado. En los casos donde la Federación no tenga capacidad suficiente para atender a las empresas de su ámbito se procederá a establecer protocolos de mancomunación de recursos para la atención de dichas empresas entre CCOO de Cantabria y la federación afectada. Se intentará cubrir con la aportación militante del conjunto de las organizaciones, cuando esto no sea posible y haya que recurrir a contrataciones estas las sufragará: CCOO de Cantabria y las federaciones Regionales en razón al servicio que les preste.

9. De la misma manera se procederá a implementar en el seguimiento de empresas blancas la información necesaria para conocer pormenorizadamente las causas por las que en dichas empresas no se han realizado elecciones sindicales y se procederá del mismo modo que en el punto anterior. 385
10. Se convocara cada dos años un plenario de Secciones Sindicales, equipos de extensión y "sindicalistas de referencia" con la finalidad de promocionar su papel de organizadores de la base afiliativa y de hacerlas partícipes de las valoraciones y directrices confederales. 386
11. Crearemos un punto de atención sindical en el local del sindicato, en coordinación con las Federaciones Regionales que voluntariamente lo asuman, donde se realizara una primera atención a todas las personas que se acerquen a nuestro sindicato, se intentará cubrir con la aportación militante del conjunto de las Federaciones Regionales que mancomunen, se acordara un calendario de atención para tal fin. Cuando no se pueda resolver el asunto que motiva la visita, esta persona será remitida a su federación dentro de las horas y días que las mismas acuerden, para lo que será necesario que las Federaciones Regionales faciliten los horarios, días, locales y personas que prestan atención en su ámbito. 387
- Mejorar la eficacia en la acción sindical. La cooperación interfederativa* 388
1. Con el objetivo de mejorar la eficacia del trabajo sindical, de evitar conflictos que deterioran nuestra imagen y credibilidad y de eliminar tensiones internas originadas por sectores de dudosa adscripción federativa, en aquellas empresas o sectores donde concurren varias federaciones se activarán los Ámbitos de cooperación y participación interfederativa que se acordaron confederalmente. 389
2. Se constituirá una Comisión de Mediación con similar estructura a la Confederal para atender cualquier conflicto que pueda derivarse de la negociación colectiva, del encuadramiento afiliativo y de cuestiones financieras. En última instancia los conflictos que ésta comisión no pueda resolver se trasladarán al ámbito confederal. 390
- La renovación de los órganos de dirección y la formación sindical* 391
1. Se establecerá un plan de promoción de sindicalistas para renovar nuestros órganos de dirección, procurando dar especial relevancia a los jóvenes y mujeres. 392
2. En todos los procesos electivos, desde la confección de las listas electorales hasta la elaboración de candidaturas a órganos de dirección se cumplirá la paridad estatutaria de género y se promoverá la incorporación de personas jóvenes, LGTBI, personas con diversidad funcional y migrantes. 393
3. Bajo el principio de la renovación y en el marco de los Estatutos, se extenderá la 394

limitación de mandatos del secretario o secretaria general a todas las personas responsables de secretarías de la Comisión Ejecutiva Regional.

- 395 4. Se elaborará un Plan de Formación. Se dará una formación integral, con una metodología participativa que tenga en cuenta que la formación sindical va dirigida a personas adultas que vienen de un aprendizaje personal. La formación a personas con responsabilidad debe considerar la necesidad de reforzar la formación ideológica imprescindible.
- 396 5. Se impulsará la participación en el Programa de Formación de cuadros confederal de personas que puedan asumir, en el futuro, tareas de responsabilidad en CCOO, dando especial relevancia a mujeres y jóvenes.
- 397 6. Se utilizará al Programa de Formación de Formadores Confederal para contar con un equipo de personas de manera estable que asuman la organización, planificación, impartición, tutoría y evaluación de los contenidos del Programa de Formación Sindical de CCOO de Cantabria.
- 398 7. La formación sindical contará, anualmente, con los recursos que se puedan acordar en los Presupuestos de CCOO de Cantabria.

11^o Congreso CCOO Cantabria

Estatutos

PREAMBULO

Comisiones Obreras de Cantabria desarrolla su actividad en el marco Estatuto de Autonomía de Cantabria y de la Constitución Española. Lo que implica luchar por conseguir la completa igualdad de todas las personas que viven y trabajan en Cantabria, rechazando cualquier tipo de discriminación por razones de origen geográfico y lingüístico.

La Autonomía de Cantabria, en la medida en que se convierta en un instrumento de descentralización, democratización y redistribución del poder del Estado, acercando las decisiones a los ciudadanos y ciudadanas, posibilitará una mayor intervención de los trabajadores y trabajadoras. Declarando como fundamental su defensa y profundización, CCOO de Cantabria se declara partidaria del desarrollo progresivo del Estatuto de Autonomía con el fin de avanzar hacia el ejercicio de las mayores cotas de autogobierno en el marco de un Estado Federal.

La participación de los trabajadores y trabajadoras en este proceso es de suma importancia para impedir que sea dirigido y capitalizado en contra de los intereses de la clase obrera y las capas populares.

CCOO de Cantabria, como organización plural, democrática y abierta a todos los trabajadores y trabajadoras se compromete con los ciudadanos y ciudadanas de Cantabria a impulsar y apoyar todas aquellas iniciativas que hagan que nuestra región sea:

- Más autónoma desde el punto de vista económico y político.
- Más justa ante los desequilibrios sociales y territoriales internos.
- Más abierta y solidaria con otros pueblos, dentro y fuera del Estado español.

CCOO de Cantabria es parte integrante de la Confederación Sindical de CCOO en cuya estructura orgánica participa como TERRITORIO, con las distintas Federaciones que la integran, reconociendo la capacidad de dirección de los órganos confederales, asumiendo las directrices de su política sindical, participando en las actividades diseñadas por los mismos y aceptando sus decisiones con carácter vinculante.

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS 1

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de CCOO de Cantabria, son: 2

Reivindicativo y de clase 3

CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática. 4
5
6
7

Unitario 8

CCOO de Cantabria mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, CCOO de Cantabria se compromete a: 9
10
11
12
13
14

a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables. 15
16
17

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente. 18
19
20

Democrático e independiente 21

La independencia de CCOO de Cantabria se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato. 22
23
24

Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de CCOO de Cantabria y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. CCOO de Cantabria asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos. 25
26
27
28
29
30

1 Participativo y de masas

2 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los
3 trabajadores exige protagonismo directo, CCOO de Cantabria se propone organizar a la
4 mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

5 CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social
6 existente entre la clase trabajadora.

7 De hombres y mujeres

8 La C.S. de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de
9 oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

10 Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos
11 de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y
12 en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una
13 representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de
14 dirección del sindicato.

15 Sociopolítico

16 Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los
17 trabajadores y trabajadoras, CCOO de Cantabria asume la defensa de todo aquello que les
18 afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación.

19 Asimismo, CCOO de Cantabria ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de
20 las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo
21 con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual,
22 la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones
23 políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o
24 social.

25 CCOO de Cantabria, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los
26 derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

27 – Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a
28 través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.

29 – Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la
30 plena solidaridad entre ellas.

31 – Y se define a favor del estado federal.

32 CCOO de Cantabria defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre
33 los trabajadores, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las

diversas organizaciones de CCOO de Cantabria. 1

CCOO de Cantabria desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó. 2
3
4

Internacionalista 5

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, CCOO de Cantabria se compromete a: 6
7

a) Establecer y reforzar las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes. 8
9
10

b) Colaborar con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuar en favor de la unidad del Sindicalismo Mundial. 11
12

c) De igual manera, CCOO de Cantabria se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. 13
14
15
16

d) Potenciar la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales. 17
18

Pluriétnico y multicultural 19

CCOO de Cantabria combatirá contra el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos. 20
21

Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en la Región de Cantabria y España, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de la sociedad. 22
23
24
25
26

I. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de CCOO de Cantabria.

1. CCOO de Cantabria es una organización sindical democrática y de clase que agrupa a las Federaciones Regionales de rama. Podrá estructurar su organización funcional en el ámbito territorial que a tal fin establezca la Comisión Ejecutiva Regional.

2. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos y que, pretendiendo la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista, orienta su actividad hacia:

a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.

b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.

c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.

d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.

e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.

f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.

g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello CCOO de Cantabria desarrolla su actividad sindical a través de:

a) La negociación colectiva.

b) La concertación social.

c) La participación institucional y social.

1 d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y
2 trabajadoras.

3 e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y
4 promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en
5 especial de los afiliados.

6 f) Cuantas acciones y actividades consideren adecuadas para el cumplimiento de sus
7 objetivos.

8 **3.** CCOO de Cantabria admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su
9 actividad en la Región de Cantabria con independencia de su origen, sus convicciones
10 personales, políticas, éticas o religiosas; en tanto que estos aceptan los estatutos y sus
11 reglamentos de desarrollo y que practican la política sindical de CCOO de Cantabria
12 aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

13 **4.** CCOO de Cantabria adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en
14 concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad
15 Sindical.

16 **5.** CCOO de Cantabria, así como las organizaciones y entidades en ella integrada aceptan
17 los estatutos de la C.S. de CCOO y su programa, la política sindical aprobada en los
18 Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y
19 finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y
20 decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.

21 **6.** CCOO de Cantabria, así como las organizaciones en ellas integradas, aceptan
22 expresamente la actuación de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de
23 actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios
24 competentes pudieran imponerse comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso
25 antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

26 **Artículo 2. Estatutos y Reglamentos**

27 Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de CCOO de Cantabria, los
28 derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha
29 condición y su pérdida. Vinculan a todas las organizaciones que integran CCOO de Cantabria
30 y a su afiliación.

31 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los
32 presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y
33 derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y
34 afiliadas de CCOO de Cantabria.

35 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en estos Estatutos sobre los de
36 las organizaciones integradas. Los Estatutos Confederales y sus Reglamentos prevalecerán

sobre los de CCOO de Cantabria, sometiéndose todas las organizaciones y afiliados a las superiores decisiones de las Comisiones de Garantías Regional y Confederal en el ámbito de sus competencias.	1 2 3
Los Estatutos podrán ser desarrollados o modificados, entre Congresos, por acuerdo del Consejo Regional, cuando así sea considerado por imperativo legal, razón de fuerza mayor o adaptación a los Estatutos Confederales.	4 5 6
Artículo 3. Domicilio social	7
CCOO de Cantabria tendrá como domicilio social el de la calle Santa Clara nº 5 CP 39001 de Santander, sin perjuicio del establecimiento de delegaciones y representaciones a nivel territorial y local que acuerde la Comisión Ejecutiva Regional.	8 9 10
Artículo 4. Emblema	11
El emblema de CCOO de Cantabria, que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco. A la derecha de las letras, la bandera de Cantabria en forma rectangular, todo ello subrayado por la inscripción Comisiones Obreras de Cantabria. El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Regional a propuesta de la Ejecutiva Regional.	12 13 14 15 16 17
Además, CCOO de Cantabria incorporará a su imagen corporativa el Lábaro como seña de identidad iconográfica del pueblo cántabro.	18 19
Artículo 5. Ámbito territorial	20
El ámbito territorial de actividad de CCOO de Cantabria será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.	21 22
Artículo 6. Ámbito Profesional	23
El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CCOO de Cantabria comprenderá:	24
a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.	25 26
b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.	27 28
c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.	29 30

II. AFILIACION. DERECHOS Y DEBERES	1
Artículo 7. Afiliación	2
La afiliación a CCOO de Cantabria es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Regional que los desarrollen.	3 4 5 6 7
La afiliación se realizará a CCOO de Cantabria según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos Confederales y la situación laboral de la persona.	8 9
Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión, será preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.	10 11 12
Artículo 8. Carné	13
El carné es el documento que acredita la afiliación siendo editado por la C.S. de CCOO. En él se reflejará tanto la integración en CCOO de Cantabria como a la Federación correspondiente.	14 15 16
Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas	17
Todos los afiliados y afiliadas a CCOO de Cantabria con independencia de la Federación en el que se integren, tienen derecho a:	18 19
a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.	20 21
b) Ser elector o elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo.	22 23
c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Exigiéndose, para ello, seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad.	24 25 26
d) A presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.	27 28

- 1 e) Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y
2 tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos regionales y confederales vigentes.
- 3 f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las
4 decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y
5 cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de
6 expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o
7 cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del
8 sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o
9 afiliadas.
- 10 g) El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas y su vida privada.
- 11 h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento
12 contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del
13 sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- 14 i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y
15 asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos
16 competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones
17 judiciales contra CCOO de Cantabria, las organizaciones en ella integradas o contra sus
18 órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas; no
19 obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el Sindicato, sus
20 fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con
21 cargo a la asesoría jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.
22 Quedando excluido el asesoramiento con cargo al sindicato de aquellas acciones que se
23 emprendan contra los acuerdos alcanzados por la representación legal de los trabajadores de
24 CCOO, así como aquellas otras fruto de un manifiesto ánimo litigante contra el Sindicato,
25 fundaciones o entidades similares creadas por él.
- 26 j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de
27 afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y
28 de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de sus
29 organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos,
30 salvo que medie autorización expresa del afiliado a personas físicas o jurídicas diferentes del
31 conjunto de las organizaciones confederadas.
- 32 Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se
33 ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus
34 cotizaciones.
- 35 Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 27, letra, c, 11), de los
36 presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c),
37 d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la
38 que resulten elegidos.

Artículo 10. Deberes de los afiliados y afiliadas

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que la C.S. de CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
- b) Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO de Cantabria y la C.S. de CCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO de Cantabria son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.
- d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la Confederación.
- e) Aceptan las actuaciones de las Comisiones de Garantías y se obligan a agotar las vías internas de recursos antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
- f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 30 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de CCOO de Cantabria y sus organizaciones.
- g) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos.

Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato

- Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas Congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.
- Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad en su afiliación mínima de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.
- En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos/as de su inclusión en la candidatura.

- 1 En el desarrollo de CCOO, como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la
2 participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones que
3 corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las
4 candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al
5 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos.
6 En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las
7 candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo
8 número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de la afiliación
9 femenina.
- 10 En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel el número de hombres y
11 mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las
12 delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de
13 cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.
- 14 Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las
15 candidaturas se estará a lo que dispongan las normas que se aprueben para la celebración
16 de cada proceso congresual, asegurando tanto en el conjunto de la candidatura, como en los
17 primeros puestos de la misma, el equilibrio porcentual de cada sexo señalado anteriormente
18 para cada nivel congresual.
- 19 Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad,
20 fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del
21 Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter
22 abierto o cerrado de la lista única.
- 23 De no alcanzarse una lista única la elección se regirá por las siguientes reglas:
- 24 a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos como puestos a elegir.
- 25 b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los
26 delegados/as o delegaciones presentes.
- 27 c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de
28 candidatos el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que
29 resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de
30 puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden
31 decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate
32 de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el
33 candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá el de menor edad.
- 34 d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la
35 candidatura.
- 36 e) Para el caso de la elección de la Comisión de Garantías, la forma de atribución de
37 puestos será por sistema mayoritario.

f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario.	1 2
g) En los casos de elecciones para delegados/as a los Congresos o Asambleas Congressuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.	3 4 5
Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	6
1. Podrán existir en CCOO de Cantabria corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el Art. 9.d de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:	7 8 9
a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la C.S. de CCOO.	10 11
b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la C.S. de CCOO y de CCOO de Cantabria.	12 13
c) Deberán de cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.	14
d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la C.S. de CCOO, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o ¼ de las Federaciones Estatales o de ¼ de las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.	15 16 17 18
e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la C.S. de CCOO.	19 20
f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones Confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.	21 22 23 24
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.	25 26 27 28
Artículo 13. Medidas disciplinarias	29
La adopción de medidas disciplinarias contra los/as afiliados/as, órganos y organizaciones de CCOO de Cantabria solo podrán adoptarse por incumplimiento de los presentes estatutos, los de la C.S. de CCOO y de sus correspondientes Reglamentos, todo ello de acuerdo con los procedimientos que en ellos se regula y en el desarrollo de los mismos que se apruebe por los órganos competentes.	30 31 32 33 34

1 **Artículo 14. Baja y suspensión de derechos en CCOO de**
2 **Cantabria.**

3 Se causará baja en CCOO de Cantabria por:

4 a) Libre decisión del afiliado o afiliada.

5 b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes, previa tramitación del
6 expediente oportuno.

7 c) Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos con
8 comunicación previa al interesado.

9 d) Por fallecimiento de la persona afiliada.

10 e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por
11 CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso la baja
12 será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el
13 hecho que motivó la misma. Para ello será necesaria la resolución favorable del órgano
14 sindical que adopto la resolución.

15 f) Por circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado del ámbito
16 profesional de actuación del Sindicato.

17 No obstante, se estará a lo dispuesto a estos efectos en los Estatutos Confederales y en el
18 Reglamento de Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas (RMDPA).

III. ESTRUCTURA DE CCOO DE CANTABRIA 1

Artículo 15. Ámbitos de estructura 2

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios, CCOO de Cantabria integra a las organizaciones de rama de su ámbito y se integra en la C. S. de CCOO. 3
4
5

La estructura organizativa de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales. 6
7
8
9

El ámbito territorial de actividad de CCOO de Cantabria es el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, incluidas las representaciones o delegaciones territoriales que, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional, se determinen por el Consejo Regional. 10
11
12
13

Definidas las representaciones territoriales por el Consejo Regional, la Comisión Ejecutiva procederá, de entre sus integrantes, a la designación de sus responsables o, en su defecto, a la designación de las personas que actuarán por delegación expresa de Comisión Ejecutiva. 14
15
16

Artículo 16. Configuración de CCOO de Cantabria. 17

1. CCOO de Cantabria es una Unión Territorial de sindicatos integrada por las Federaciones Regionales siguientes: 18
19

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC) 20

Federación de Enseñanza de CCOO (FE) 21

Federación de Industria de CCOO (FI) 22

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS) 23

Federación de Construcción y Servicios de CCOO (FCS) 24

Federación de Servicios de CCOO (FS) 25

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO 26

1 La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada
2 por el Consejo Confederal a propuesta de la Federación Estatal, Confederación de
3 Nacionalidad o Unión Regional afectada por dicho cambio y cabe modificar las
4 organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación, se entenderá
5 que dichas modificaciones se incorporan automáticamente al contenido de los presentes
6 Estatutos.

7 2 Las citadas Organizaciones tienen la personalidad jurídica que dimana de la que tengan
8 reconocida y otorgada por sus Federaciones Estatales o por la que, en su caso y en su
9 defecto pueda otorgar CCOO de Cantabria.

10 3. Pensionistas y Jubilados de CCOO. Las personas pensionistas y jubiladas afiliadas a
11 CCOO mantendrán una doble adscripción tanto a la Federación de rama de origen como a la
12 de Pensionistas y Jubilados.

13 a). Todos los afiliados y afiliadas actuales, en situación de jubilado o pensionista, así como
14 quienes accedan en el futuro a dicha situación, se adscribirán de oficio a la Federación de
15 Pensionistas y Jubilados, manteniendo a su vez la afiliación a su Federación de origen.
16 Aquellas personas que a la fecha de aprobación de estos Estatutos se encuentren afiliadas a
17 la Federación de Pensionistas y Jubilados también serán adscritas a la federación de rama en
18 la que finalizó su vida laboral.

19 b). Todas las personas en situación de pensionista o jubilado que deseen afiliarse a CCOO
20 de Cantabria, a partir de la fecha de la aprobación de estos Estatutos, serán encuadradas en
21 la Federación en la que finalizó su vida laboral y en la Federación de Pensionistas y Jubilados
22 de CCOO.

23 c). Las personas afiliadas adscritas a la Federación de Pensionistas y Jubilados
24 mantendrán también sus derechos políticos de representación y voto en las federaciones de
25 rama.

26 La representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados para el siguiente
27 Congreso Regional se fijará en el mismo porcentaje que se reconoció para el 11º
28 Congreso de CCOO Cantabria.

29 **Artículo 17. Responsabilidad de CCOO de Cantabria**

30 1 CCOO de Cantabria no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las
31 organizaciones listadas en el artículo 16 de los presentes Estatutos cuando estas actúen
32 en representación otorgada por sus Federaciones Estatales, o si éstas no hubieran
33 cumplido los acuerdos que en materia financiera, patrimonial y de protección de datos
34 hayan adoptado los órganos competentes de CCOO de Cantabria.

35 Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos
36 económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos
37 competentes de CCOO de Cantabria.

2 CCOO de Cantabria no responderá de los gastos originados por las Organizaciones 1
cuando, en el ejercicio de su autonomía, incurran en compromisos que no hayan sido 2
previamente autorizados. 3

Artículo 18. Autodisolución de los órganos 4

1 Se considerará dentro del supuesto de autodisolución cuando el órgano colegiado 5
(incluida la secretaría general) haya visto reducido el número de las personas elegidas 6
directamente en el congreso a menos de la mitad. 7

2 La autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva conlleva la suspensión definitiva 8
de las funciones del consejo de su ámbito. 9

3 Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo Confederal. 10

3 En los demás aspectos, estos Estatutos se remiten a la regulación estatutaria de la 11
Confederación Sindical de CCOO. 12

IV. DERECHOS, DEBERES, COMPETENCIAS DE LAS ORGANIZACIONES Y PRINCIPIOS DE LA ACCION SINDICAL

Artículo 19. Derechos y deberes de las federaciones

- Las organizaciones listadas en el artículo 16 de los presentes estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:
- 1 Al amparo de los Estatutos de sus Federaciones Estatales y, en su defecto, los de CCOO de Cantabria, las Federaciones Regionales tienen personalidad jurídica propia al amparo de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
 - 2 Los representantes legales de las Federaciones, a todos los efectos, son sus Secretarios Generales con los poderes y facultades que tengan expresamente reconocidos.
 - 3 Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo.
 - 4 Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación, dentro de los límites de sus recursos autónomos. Cualquier otro compromiso que exceda de los mismos requerirá la autorización expresa de los órganos regionales, debiendo cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de CCOO de Cantabria.
 - 5 Las Federaciones tendrán el CIF que se corresponda a la Organización Federal o Territorial que le haya otorgado los poderes de representación. No pudiendo utilizar en ningún caso el de otra organización.
 - 6 Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CCOO de Cantabria a través de los órganos de dirección y de participación regional de los que forman parte, así como el deber de la aplicación y ejecución de los acuerdos adoptados.
 - 7 Asumen, como competencia exclusiva, la gestión derivada de la resolución de los conflictos extrajudiciales, nombrando y, en su caso, contratando a las personas encargadas de las tareas de mediación.
 - 8 Las Federaciones tiene el derecho y la obligación de compartir los recursos extra/cuota

1 conforme a los acuerdos adoptados en las normas de gastos e ingresos comunes. Las citadas
2 normas deberán prever, como máximo, que el periodo de liquidación de dichos gastos e
3 ingresos se realiza, año vencido, dentro del primer trimestre del año siguiente.

4 8.1. Las citadas normas deberán prever las medidas a adoptar en el caso de
5 incumplimiento por parte de las organizaciones de las obligaciones contraídas en la
6 liquidación de los gastos e ingresos.

7 9 Las Federaciones se registrarán por el régimen de incompatibilidades establecido en los
8 presentes Estatutos, en los de sus Federaciones Estatales y en los de la CS de CCOO.

9 10. Si, entre congreso y congreso, la secretaría general de cualquier organización de
10 CCOO de Cantabria, quedara vacante por cualquier causa, podrá elegirse un nuevo
11 secretario o secretaria general por mayoría absoluta en el Consejo de la organización
12 correspondiente hasta el congreso ordinario, o extraordinario, convocado a tal efecto, si así lo
13 decidiera el órgano de dirección mencionado.

14 10.1. Límite de mandatos. Para la secretaría general CCOO Cantabria no podrá ser
15 elegida la misma persona por más de tres mandatos. Límite que se estable también para las
16 secretarías generales.

17 11. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de
18 trabajo, empresa o grupo de empresas y constituye la representación del sindicato en sus
19 ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de
20 secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal. La constitución de las secciones
21 sindicales se llevará a cabo cumpliendo los contenidos de los presentes estatutos y
22 desarrollos reglamentarios, así como lo previsto en los acuerdos congresuales de las
23 Federaciones Estatales.

24 **Artículo 20. Competencias de CCOO de Cantabria.**

25 Son competencias exclusivas de los órganos de dirección de CCOO de la Región de
26 Cantabria, salvo disposición en contrario en los Estatutos Confederales, las siguientes:

27 a). La elaboración y aplicación de la política general de CCOO en el ámbito de la
28 Comunidad Autónoma de Cantabria.

29 b). La estrategia y elaboración de propuestas en desarrollo del carácter socio-político del
30 sindicato. Así como la definición de alternativas ante las políticas públicas de carácter más
31 general que puedan afectar a los intereses de los trabajadores fuera del ámbito laboral.

32 c). El Diálogo Social, la designación de sus representantes y la elaboración de las
33 propuestas y todas cuantas otras iniciativas correspondan al desarrollo de la concertación
34 regional.

35 d). La designación y nombramiento de los representantes institucionales de CCOO ante

los organismos e instituciones de ámbito regional, local o comarcal. Las relaciones de ámbito regional con otros sindicatos, asociaciones empresariales e instituciones públicas o privadas.	1 2
e) La definición de la política general a seguir en materia de contratación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la fijación de las condiciones de trabajo del personal a su servicio. La contratación de las personas a su servicio para su ámbito territorial funcional. También la compra o alquiler de cualquier clase de bienes inmuebles.	3 4 5 6
f) La definición de la estructura de los servicios, sean de la índole que sean, así como la fijación de las tarifas de cobro de las mismas. Para las adscripciones orgánicas y funcionales de los servicios de la Asesoría jurídica se estará a lo que se acuerde por el Consejo Regional.	7 8 9
g) El establecimiento de los porcentajes de reparto de los gastos (dentro de los límites que establezcan los acuerdos de los órganos Confederales) y los servicios comunes que se financien con la parte de la cuota que le corresponda a CCOO de Cantabria.	10 11 12
h) El establecimiento de la carta financiera en la que se fijen las medidas de control contable y financiero de CCOO de Cantabria y de sus Federaciones Regionales.	13 14
i) Elaborar y proponer las modificaciones Estatutarias y los Reglamentos.	15
j) Todos los sindicatos deben comunicar a CCOO de Cantabria las fechas de celebración de sus Congresos y Asambleas, que se celebrarán de acuerdo con los criterios generales establecidos, y los documentos, normas y ponencias que acuerden. CCOO de Cantabria, representada por los miembros de su Comisión Ejecutiva, tiene el derecho a estar presente a través de sus representantes legales, con derecho a voz en todas las reuniones de los órganos de representación y dirección de las Federaciones Regionales y sus órganos inferiores.	16 17 18 19 20 21 22
k) La adopción y revisión de medidas disciplinarias a través de la Comisión de Garantías en el ámbito de sus competencias.	23 24
l) La convocatoria de huelgas, manifestaciones y movilizaciones de carácter regional así como la adopción de medidas de conflicto colectivo de ámbito regional.	25 26
m) Las publicaciones de CCOO de ámbito regional.	27
n) Determinar la composición de sus Congresos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso. Al tratarse de una estructura territorial de carácter uniprovincial se distribuirán de forma directamente proporcional a las Federaciones de rama de donde proceden las cotizaciones.	28 29 30 31
ñ) Cualesquiera otra que se establezca en estos Estatutos o le deleguen otras organizaciones.	32 33

1 Artículo 21. Principios generales de la acción Sindical de CCOO
2 de Cantabria.

3 La acción Sindical de CCOO de Cantabria se acuerda por los órganos de dirección
4 regionales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y
5 la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por CCOO de Cantabria.

6 Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Regional y, en su
7 defecto por el Comité de Dirección Regional:

8 a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión,
9 puedan afectar al desarrollo de CCOO de Cantabria, a su implantación entre los trabajadores
10 y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.

11 b) Aquellas que afecten a servicios públicos esenciales de ámbito regional.

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE CCOO DE CANTABRIA

Artículo 22. Órganos y cargo de representación de CCOO de Cantabria.

- 1 Los órganos de CCOO de Cantabria son:
- a). El Congreso Regional.
 - b). La Conferencia Regional.
 - c). El Consejo Regional.
 - d). El Comité de Dirección Regional.
 - e). La Ejecutiva Regional.
- 2 El cargo de representación de CCOO de Cantabria es el secretario o secretaria general con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 28.

Artículo 23. Congreso Regional.

El Congreso Regional es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO de Cantabria.

- a). Composición: El Congreso Regional una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Comisión Ejecutiva Regional y, a partes iguales, por representantes de las federaciones regionales incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Regional se elegirán según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.
- b). Funcionamiento:
 - 1 El congreso ordinario será convocado por el Consejo Regional cada cuatro años.
 - 2 El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Regional por

1 mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones federativas que sumen, al menos, dos tercios
2 de las cotizaciones.

3 3. El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las
4 fechas fijadas para su celebración; las ponencias y documentos que sirvan de base para la
5 discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas
6 congresuales del nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con quince días de
7 antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas
8 de convocatoria del congreso.

9 4 Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan
10 por objeto la modificación de los estatutos de CCOO de Cantabria y en sus apartados de
11 definición de principios, que requerirán mayoría de dos tercios.

12 5 La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del congreso, así como la
13 articulación del proceso congresual, será establecida por el Consejo Regional.

14 c). Funciones y competencias del Congreso Regional.

15 1 Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y
16 finanzas de las CCOO Cantabria.

17 2 Aprobar y modificar el programa de CCOO de Cantabria.

18 3 Aprobar y modificar los estatutos de CCOO de Cantabria.

19 4 Aprobar el número de personas que integran del Consejo Regional.

20 5. Elegir mediante sufragio libre y directo a la Comisión Ejecutiva Regional; la Secretaría
21 General y los Órganos de Garantías y/o de Control que se acuerden en el Congreso de
22 CCOO de Cantabria.

23 6 Decidir por acuerdo de 4/5 del congreso sobre la disolución de CCOO de Cantabria, y/o
24 su fusión con otra organización sindical.

25 7 Reconocer el carácter de corriente sindical.

26 **Artículo 24. La Conferencia Regional.**

27 Entre congreso y congreso y, cuando, a propuesta de la Ejecutiva Regional se considere
28 oportuno por el Consejo Regional, podrán convocar la Conferencia Regional para debatir y
29 establecer la posición de CCOO de Cantabria con relación a cuestiones específicas o
30 generales de especial interés para la política sindical de CCOO de Cantabria en la línea de lo
31 aprobado en los congresos regionales.

32 a). Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de CCOO de

Cantabria y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Regional.	1
b). El Consejo Regional establecerá los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, siendo integrantes de pleno derecho el Consejo Regional y al menos tantos delegados y delegadas como integrantes del mismo. Estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las Federaciones Regionales.	2 3 4 5
Artículo 25. El Consejo Regional.	6
El Consejo Regional es el máximo órgano de dirección entre Congreso y Congreso.	7
a) Composición: Determinado el número máximo de sus integrantes por el Congreso, el Consejo Regional estará compuesto por:	8 9
1 El Comité de Dirección Regional, incluido el secretario o secretaria general. Teniendo en cuenta que las mujeres que resulten elegidas para formar parte de este Comité, no generarán vacante en el Consejo, permaneciendo por tanto inalterado el número de integrantes de este órgano.	10 11 12 13
2 El resto estará compuesto en número igual de representantes de las federaciones regionales, en proporción directa a las cotizaciones previstas en el art. 23.a), que se elegirán en su respectivo Consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art,11 de los presentes Estatutos, teniendo en cuenta que -a los solos efectos de cumplir la proporcionalidad de género en aquellas organizaciones que corresponda elegir miembros al Consejo-, los secretarios y secretarías generales de la federaciones regionales forman parte de su cuota de delegados y delegadas.	14 15 16 17 18 19 20
3 El Consejo Regional, por mayoría absoluta podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva entre Congreso y Congreso, siempre y cuando no superen 1/3 del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10% de los elegidos en el 11 Congreso Regional.	21 22 23 24
4 El Consejo Regional, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a integrantes de CCOO de Cantabria cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.	25 26 27 28
Tendrán la consideración de invitados permanentes al Consejo los miembros de la Comisión de Garantías y, en su caso, las personas que no siendo integrantes de la Comisión Ejecutiva puedan asumir la representación de la misma en los diferentes ámbitos territoriales.	29 30 31
5 La composición del Consejo se actualizará a partir de los dos años siguientes a la celebración del Congreso atendiendo a los mismos criterios, actualizando, con ello, la composición del Consejo a la realidad afiliativa de cada organización.	32 33 34
b) Funcionamiento.	35

- 1 El Consejo Regional será convocado por el Comité de Dirección Regional, o en su defecto por la Comisión ejecutiva, con carácter ordinario Regional como mínimo dos veces al año y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de integrantes del Consejo Regional. En este último caso la reunión deberá celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.
- 2 Las resoluciones y decisiones del Consejo Regional se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes estatutos.
- 8 c). Funciones y competencias:
- 9 1 Discutir y decidir sobre la política general de CCOO de Cantabria entre congresos y controlar su aplicación por el Comité de Dirección Regional y la Comisión Ejecutiva Regional.
- 12 2 Convocar el Congreso Regional. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en CCOO de Cantabria.
- 17 3 Desarrollo de las competencias que le correspondan y que están reconocidas en el artículo 21 de los presentes Estatutos.
- 19 4 Aprobar anualmente el presupuesto de la Comisión Ejecutiva Regional de gastos e ingresos, así como las cuentas anuales con la aplicación de resultados del ejercicio a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional y del Comité de Dirección Regional.
- 22 5 Aprobar los planes de trabajo y los balances de actividad de las CCOO de Cantabria.
- 23 6 Debatir y, en su caso, aprobar el Informe de Coyuntura presentado por el Secretario/a General en cada una de sus sesiones.
- 25 7 Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones regionales y organizaciones Sindicales que así lo soliciten.
- 27 8 Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de ésta entre congreso y congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de miembros fijado en el congreso.
- 31 También a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional podrá acordar por mayoría absoluta la ampliación del número inicial de los miembros de la CER fijados en el congreso. Ampliación que no podrá superar el 10 % del número de miembros establecidos por el Congreso.
- 35 En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo Regional, se

regirá por lo dispuesto en estos Estatutos y se mantendrá la proporcionalidad de género establecida en el Congreso.	1 2
9 Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:	3
– El reglamento de funcionamiento del Consejo Regional y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	4 5
– El Reglamento del Comité de Dirección Regional.	6
– El Reglamento de la Comisión Ejecutiva Regional.	7
– El Reglamento la Comisión de Garantías Regional.	8
– El Reglamento y/o normas de Gastos e Ingresos comunes.	9
10 Convocará las Conferencias Regionales.	10
11 Modificar las denominaciones de las federaciones regionales conforme se establece en el artículo 16, así como modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales o por sentencia judicial firme, sea necesario adaptar en los Estatutos y reglamentos regionales vigentes.	11 12 13 14
12 Los acuerdos y resoluciones del Consejo Regional son de obligado cumplimiento para todas federaciones que integran las CCOO de Cantabria.	15 16
13 Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.	17
Artículo 26. El Comité de Dirección Regional	18
El Comité de Dirección Regional es el órgano de dirección compuesto por las Secretarías Generales de las Federaciones Regionales, la Ejecutiva Regional y el Secretario/a de CCOO de Cantabria, y tiene como misión fundamental la coordinación de la práctica de las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo Regional.	19 20 21 22
En el caso de que el resultado de la composición del Comité no garantice el cumplimiento de lo establecido en el art.11 en lo referente al sindicato de hombres y mujeres, como medida de acción positiva su composición será ampliada hasta garantizar los porcentajes de 40/60 fijados en el citado artículo para cada uno de los sexos. La elección se realizará por el Consejo Regional entre las consejeras y consejeros según proceda.	23 24 25 26 27
a). Funcionamiento:	28
1 El Comité de Dirección Regional funcionará colegiadamente convocado por el secretario o secretaria general o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	29 30

- 1 2 Responderá ante el Consejo Regional.
- 2 3 Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un Reglamento de
- 3 funcionamiento interno.
- 4 b). Funciones y competencias:
- 5 1 Definir los objetivos de la política sindical, en especial lo referido a las estrategias de
- 6 diálogo social y negociación colectiva sectorial, sobre todo, con especial referencia a
- 7 aquellos ámbitos compartidos de la acción sindical en la que intervengan varias
- 8 Federaciones.
- 9 2 Coordinar y realizar el seguimiento al diálogo social en Cantabria.
- 10 3 Aprobar las políticas organizativas.
- 11 4 Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de las federaciones
- 12 regionales, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y
- 13 externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información
- 14 a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.
- 15 5 Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo de las federaciones
- 16 regionales.
- 17 6 Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo
- 18 reglamentario.

19 **Artículo 27. La Comisión Ejecutiva Regional.**

20 La Comisión Ejecutiva Regional, de la que forma parte de forma inescindible la secretaría
21 general, es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas
22 por el Congreso, el Consejo Regional y el Comité de Dirección Regional.

23 a). Composición:

24 1 El Congreso Regional fijará su número y elegirá a sus componentes de conformidad con
25 el reglamento del propio Congreso Regional.

26 2 Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de
27 la Ejecutiva Regional.

28 3 Se limita a tres mandatos el desempeño de responsabilidades en una secretaría de la
29 misma comisión ejecutiva.

30 b). Funcionamiento:

1 La Comisión Ejecutiva Regional funcionará colegiadamente convocada por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	1 2
2 Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.	3 4
3 Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la propia Comisión Ejecutiva y del Comité de Dirección Regional.	5 6 7
4 Sus integrantes podrán participar, por delegación de la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Cantabria.	8 9
5 Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.	10
6 Responderá ante el Congreso, ante el Consejo Regional y ante el Comité de Dirección Regional.	11 12
c). Funciones y competencias:	13
1 Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo Regional y el Comité de Dirección Regional, asegurando la dirección permanente y diaria de la actividad de CCOO de Cantabria, deliberando y tomando decisiones urgentes entre reuniones del Consejo Regional y del Comité de Dirección.	14 15 16 17
2 Asegurará la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de CCOO de Cantabria.	18 19
3 Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de CCOO de Cantabria.	20 21
4 Nombrar a las personas titulares de la representación y/o delegación territorial.	22
5 Coordinar las actividades del Consejo Regional y del Comité de Dirección Regional, de las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO de Cantabria.	23 24
6 Mantener contactos periódicos con todas las federaciones regionales.	25
7 Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de CCOO de Cantabria.	26 27
8 Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de CCOO de Cantabria.	28 29
9 Nombrar y proponer los representantes en los órganos de representación institucional.	30
10 Nombrar y proponer los representantes de CCOO de Cantabria en el Diálogo social y en	31

1 las mesas que se correspondan.

2 11 Nombrar hasta un máximo de un tercio de las y los integrantes de un órgano de
3 dirección de rama, entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del
4 órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la
5 capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos
6 indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada.

7 12 Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales
8 y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los
9 órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

10 13 Potenciar a las Secretarías de Juventud.

11 14 Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo
12 reglamentario.

13 15 Corresponderá a la Comisión Ejecutiva de CCOO de Cantabria o, indistintamente al
14 Secretario General, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de
15 acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones
16 legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la
17 misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta
18 acción de impugnación.

19 **Artículo 28. Secretario o Secretaria General de CCOO de Cantabria**

20 a). Es quien representa legal y públicamente a CCOO de Cantabria.. Actúa bajo el acuerdo
21 colegiado del Consejo Regional, del Comité de Dirección Regional y de la Ejecutiva Regional,
22 de la que forma parte de manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y
23 representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de
24 dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga como representante legal y público
25 de CCOO.

26 b). Tendrá las facultades que expresamente se recogen en el anexo de los presentes
27 estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Regional se podrá
28 regular la forma de ejercer estas facultades.

29 c). Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes
30 Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO de Cantabria.

31 d). En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva Regional, colegiadamente, asumirá las
32 funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el período que dure la
33 ausencia.

34 e). Si entre congreso y congreso, la secretaria general de CCOO de Cantabria quedara
35 vacante por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el

Consejo Regional. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un secretario o secretaria general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.	1 2 3
f). Presidirá las reuniones del Consejo Regional, del Comité de Dirección Regional y de la Comisión Ejecutiva Regional.	4 5
g). El secretario o secretaria general no podrá ser elegido por más de tres mandatos.	6
h). Presentará el informe al Congreso Regional en nombre del Consejo Regional , e informes periódicos al Consejo Regional, en nombre del Comité de Dirección Regional, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.	7 8 9
Artículo 29. Reuniones y acuerdos de los órganos	10
1 Las reuniones de los órganos de dirección, distintos del Congreso, serán convocadas por la Secretaría General y su régimen de funcionamiento será establecido por Reglamento.	11 12 13
2 Los órganos se entenderán debidamente constituidos cuando, en primera convocatoria, estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, cuando estén presentes al menos 1/3.	14 15 16
3 Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos.	17 18
4 Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son más que los negativos.	19 20
5 Para establecer las mayorías cualificadas, incluida la mayoría absoluta, se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano que vaya a tomar la decisión.	21 22
6 Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados.	23 24
En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de establecer las mayorías cualificadas.	25 26
7 Las decisiones adoptadas serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a quienes forman parte del órgano que las adopta y les obligan en su aceptación, así como a la afiliación del ámbito afectado, independientemente de las reclamaciones o recursos que puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social.	27 28 29 30

1 Artículo 30. Incompatibilidades de las y los integrantes de los 2 órganos de dirección de CCOO de Cantabria.

3 La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Cantabria o de
4 responsable directo de una secretaría regional, así como, ser Secretario o Secretaria General
5 de una Federación Regional en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con
6 el desempeño de las siguientes funciones:

- 7 – Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- 8 – Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- 9 – Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- 10 – Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- 11 – Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.
- 12 – Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de
13 las administraciones o empresas públicas.
- 14 – Ser miembros de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privada,
15 salvo en caso de ser el representante nombrado por CCOO de Cantabria.
- 16 – Secretario o secretaria general, o regional de un partido político.
- 17 – Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido
18 político.
- 19 – Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- 20 – Ser responsable de una Secretaría Regional de CCOO de Cantabria, será incompatible
21 con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma, Así
22 mismo, será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Regional con el desempeño
23 de la Secretaría General de cualquiera de las Federaciones Regionales integrados en CCOO
24 de Cantabria.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	1
Artículo 31. Comisión de Garantías y Derechos.	2
1. La Comisión de Garantías y Derechos, será elegida directamente por el Congreso. Estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes que no podrán ser miembros de ningún otro órgano de dirección de CCOO de Cantabria y deberán contar en el momento de ser elegidos, con al menos cuatro años de afiliación.	3 4 5 6
2. Los miembros electos de la Comisión de garantías, mantendrán su cargo (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso. En los supuestos de fallecimiento, dimisión o incapacidad física, de alguno de los miembros titulares de la Comisión de Garantías, este será sustituido por el primer miembro suplente. En el caso de que la Comisión de Garantías llegue a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que se puedan producir podrán ser cubiertas mediante elección por el Consejo Regional de CCOO de Cantabria.	7 8 9 10 11 12 13
3. La Comisión de Garantías, elaborará anualmente un informe sobre sus actividades que deberá presentar (si las hubiere) al Consejo Regional. Igualmente someterá al congreso un balance final de su periodo de actuación. Dichos informes anuales y balance donde deben constar las resoluciones adoptadas por la Comisión, serán publicados en los órganos de expresión de CCOO de Cantabria.	14 15 16 17 18
4. La Comisión elegirá entre sus miembros un/una Presidente/a y un/una Secretario/a. El/La Presidente/a ostentará la representación de la Comisión y será el/la encargado/a de presentar los informes anuales y entre congresos. El/La presidente/a podrá asistir a las reuniones de los órganos de dirección del Sindicato como observador/a, con voz tan solo en aquellos asuntos directamente relacionados con su actividad.	19 20 21 22 23
5. La Comisión de Garantías se dotará de un Reglamento para su Funcionamiento y relación con otras Comisiones de Garantías, que deberá ser aprobado por el Consejo Regional.	24 25 26
6. CCOO de Cantabria dotará a la Comisión de Garantías de cuantos medios le sean necesarios para llevar a cabo su actividad. En tal sentido, anualmente presentará ante la ejecutiva, un presupuesto económico.	27 28 29
7. Serán funciones de la Comisión de Garantías y Derechos de CCOO de Cantabria:	30
a) Es el máximo órgano de control de las medidas disciplinarias internas tanto individual sobre los afiliados, como colectivas, sobre los órganos de dirección y organizaciones.	31 32

- 1 b) Interviene en cuantas reclamaciones se interpongan por violación de los principios de
2 democracia interna reconocidos en los Estatutos.
- 3 c) Las reclamaciones contra los fallos de las Comisiones de Garantías de los Sindicatos
4 Regionales si los hubiere.
- 5 d) A petición de los órganos de dirección de CCOO de Cantabria podrá emitir dictámenes
6 de interpretación de los presentes Estatutos.
- 7 **8.** La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y
8 sugerencias a los órganos de dirección de CCOO de Cantabria de carácter Estatutario,
9 Funcional y Teórico.
- 10 **9.** La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo, y en ningún caso entrará
11 a juzgar cuestiones de Política Sindical.
- 12 **10.** Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo
13 salvo que sean recurridas ante la Comisión de Garantías Confederal y sus resoluciones
14 deberán dictarse en el plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documental
15 necesaria.

16 **Artículo 32. Comisión de Control administrativo y Financiero.**

- 17 **1.** Atendiendo a las previsiones establecidas en el artº 35 apartado 11 de los Estatutos
18 Confederales, CCOO de Cantabria se somete al ámbito competencial de la Comisión de
19 Control Administrativo y Financiero Confederal (CCAF) delegando sus funciones en dicha
20 Comisión.
- 21 **2.** Para ello, CCOO de Cantabria firmará el correspondiente protocolo de adhesión con la
22 CCAF Confederal.

VII. LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS	1
Artículo 33. Patrimonio y financiación de CCOO de Cantabria.	2
Los recursos y bienes de CCOO de Cantabria estarán integrados por:	3
1 Las cuotas de los afiliados y afiliadas, entre las cuales se incluyen las aportaciones de carácter voluntario para el mantenimiento de los Servicios Jurídicos.	4 5
2 Los ingresos "extra cuotas" tasados en el Reglamento de los fondos financieros regionales de CCOO de Cantabria.	6 7
3 Los ingresos procedentes de los servicios prestados a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras no afiliados.	8 9
4 Las donaciones y legados a favor de la misma por capital que acumule a lo largo de la gestión.	10 11
5 Las subvenciones que puedan serle concedidas.	12
6 Las rentas de los bienes y valores.	13
7 Cualesquiera otro recurso obtenido de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.	14 15
8 Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a todos los órganos de las organizaciones agrupadas en CCOO de Cantabria, así como de las asociaciones, sociedades o servicios dependientes de CCOO de Cantabria.	16 17 18
Artículo 34. Presupuestos de CCOO de Cantabria.	19
Anualmente, el Comité de Dirección Regional presentará ante el Consejo Regional, para su debate y aprobación, el Presupuesto consolidado de CCOO de Cantabria, del ejercicio de que se trate. El Presupuesto incorporará una memoria de actividades y comprenderá, al menos, el presupuesto financiero, el analítico así como el de Tesorería.	20 21 22 23
Artículo 35.- Memoria, balances y cuentas de resultado	24
Anualmente, y en fecha anterior al 30 de Junio, el Comité de Dirección Regional presentará ante el Consejo Regional para su conocimiento y toma de decisión, sobre la	25 26

1 imputación contable del ahorro o des-ahorro del ejercicio. Así mismo, presentará las
2 memorias, balances y cuentas de resultado de cada ejercicio económico una vez hayan sido
3 auditados.

4 Igualmente conocerá en tiempo y forma adecuada, las memorias, los balances, cuentas de
5 resultados y presupuestos de las organizaciones que forman parte de CCOO de Cantabria,
6 las cuales están obligadas a remitir al Consejo, la mencionada documentación.

7 **Artículo 36. Fondos Patrimoniales**

8 CCOO de Cantabria podrá crear Fondos Patrimoniales afectados a una finalidad
9 determinada para atender las necesidades sindicales que estime oportunas.

10 Tales fondos estarán afectados a su utilización exclusiva para los fines declarados, sin que
11 quepa disponer de ellos desviándolos de su función. La cuantía de estos fondos y las fuentes
12 de ingresos que los nutren serán determinadas previamente y definidas en el presupuesto
13 anual de CCOO de Cantabria.

14 Por la Secretaría responsable de las Finanzas, se elaborarán los respectivos reglamentos
15 de utilización y empleo de tales fondos, que serán aprobados por el Consejo Regional o
16 Comité de Dirección Regional. Estos Reglamentos se harán públicos.

17 **Artículo 37. Obligaciones de las organizaciones integradas en** 18 **CCOO de Cantabria.**

19 Todas las organizaciones integradas en CCOO de Cantabria tienen la obligación de cotizar
20 en la forma y en la cuantía que se establezca por el Congreso o por el Consejo Confederal.

21 Aquellas organizaciones que no están al corriente del pago según los plazos establecidos
22 por el Consejo Confederal o en su caso Regional, no podrán ejercer el derecho de voto en el
23 mencionado órgano.

24 Todas las organizaciones de rama elaborarán y aprobarán anualmente sus Presupuestos
25 que deberán ser remitidos al Consejo Regional. Así mismo, deberán remitir sus memorias,
26 balances y cuentas de resultados anuales. A través de los mecanismos contemplados en el
27 Comité de Dirección Regional, se podrán realizar las auditorias que se estimen oportunas en
28 el conjunto de la estructura regional.

29 El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las
30 medidas disciplinarias contenidas en los presentes estatutos.

31 CCOO de Cantabria arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de
32 recursos económicos, en cada momento disponibles, entre las diversas organizaciones que lo
33 integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que,
34 derivados de condiciones objetivas, pudieran poner en peligro la viabilidad económica de

alguna de sus organizaciones de rama.

1

Artículo 38. Información de presupuestos, contabilidad y afiliación

2

La información relativa a los presupuestos anuales y la contabilidad de CCOO de Cantabria son públicas. La secretaría de finanzas tendrá a disposición de la afiliación la información que se le requiera por escrito relacionada con los presupuestos y con la contabilidad y con los límites de protección a los derechos de las personas amparados en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

3

4

5

6

7

CCOO de Cantabria dispone de un registro informatizado público de la afiliación desagregado por sexos. Dicho registro estará a cargo de las Secretarías de Organización, de finanzas y de afiliación y los afiliados y afiliadas tendrán acceso al conocimiento de sus datos.

8

9

10

El Consejo Regional aprobará el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas a los registros de contabilidad y afiliación.

11

12

Artículo 39. Personal al servicio de CCOO de Cantabria.

13

Aquellas personas que presten sus servicios como asalariados/as en CCOO de Cantabria se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen, a través del reglamento que a estos efectos apruebe el Consejo Confederal.

14

15

16

Asimismo, quienes se dediquen preponderantemente a tareas sindicales no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y que desempeñan, entre otras actividades, las que a continuación se enumeran no tendrán una relación laboral con la organización sindical que las retribuya, compense y las dé de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, sino que mantendrán una relación de mandato o de asociación sindical, y no laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 37/2006 que declara incluidos a responsables sindicales en la acción protectora del Régimen General de Seguridad Social.

17

18

19

20

21

22

23

24

Según lo establecido en el estatuto de sindicalistas de CCOO, estas personas no incluidas en la relación laboral con el Sindicato sino que mantienen una relación de mandato congresual son las que se dedican preponderantemente a tareas típicamente sindicales de atención a afiliados, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en EREs, elaboración de plataformas reivindicativas, entre otras, etc., aun cuando no sean miembros de ejecutivas u órganos de dirección regulares de CCOO.

25

26

27

28

29

30

31

VIII. DISOLUCIÓN DE CCOO DE CANTABRIA. 1

Artículo 40. Disolución de CCOO de Cantabria o de las 2 organizaciones integradas 3

Por acuerdo de 4/5 de votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a 4
estos efectos, se podrá proceder a la disolución de CCOO de Cantabria. La forma de 5
disolución del patrimonio de la organización se establecerá en el acuerdo que motive la 6
disolución. 7

En los supuestos de disolución de una Federación regional, su patrimonio, bienes muebles 8
e inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de CCOO de 9
Cantabria, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre 10
Federaciones Regionales, en los que quedarán integrados en la nueva organización 11
resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple. 12

En el supuesto de disolución de CCOO de Cantabria, su patrimonio, bienes muebles o 13
inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de la C.S. de CCOO. 14

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE CANTABRIA APROBADOS EN EL 11 CONGRESO REGIONAL

En relación con el artículo 28, apartado b), de los Estatutos, el/la Secretario/a General tendrá las siguientes facultades:

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o captar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

Operar con Bancos, Cajas de Ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, formando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, Bancos o Caja de Ahorro concedan a CCOO de Cantabria, o las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe CCOO de Cantabria y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de CCOO de Cantabria así como de la propia UNIÓN y de sus organizaciones.

- 1 Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la
2 legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con
3 participación de Comisiones Obreras o sus organizaciones, empresas y fundaciones.
- 4 Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio
5 y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de
6 publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos
7 notariales, otorgar y revocar poderes.
- 8 Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del
9 Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales
10 o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos,
11 organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos
12 instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier
13 otro concepto, toda clase de expedientes, juicios o procedimientos civiles, penales,
14 administrativos,
- 15 contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones
16 e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera
17 procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver
18 posiciones.
- 19 Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer
20 declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y
21 segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y
22 cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o en pago; otorgar
23 transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar
24 pura o condicionalmente con precio confesado, aplazado o pagado al contado toda clase de
25 bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.
- 26 Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres,
27 censos, arrendamientos inscribibles y demás derechos reales, ejercitando todas las
28 facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por
29 dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar,
30 modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar total o parcialmente, antes o después de su
31 vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis,
32 prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o
33 pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su
34 aseguramiento legal.
- 35 Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito
36 territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos,
37 Dirección General de Trabajo, Delegaciones y subdelegaciones del Gobierno, Juzgados,
38 Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal
39 Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de
40 Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado,
41 ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes,

juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, Convenios Colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.	1 2 3 4
Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.	5 6 7 8 9 10 11 12 13 14
Corresponderá al Secretario General o indistintamente a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.	15 16 17 18 19 20
Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de CCOO de Cantabria, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretario General en estos Estatutos, incluido la cláusula especial y expresa de apoderamiento para solicitar el certificado electrónico de personas jurídicas (CPJ) de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.	21 22 23 24 25 26