

XIII congrés

CCOO País Valencià

20
25

20/21/22
maig

nous
reptes

Res dels nostres

mateixa
lluita

Ponència congressual esmenada

CCOO IIII

PONÈNCIA CONGRESSUAL CCOO PV

EIX 1. Les transformacions del model productiu

1.1. CONDICIONS DE TREBALL DIGNES

La situació de les persones treballadores al País Valencià té molt a veure amb el nostre model productiu, en el qual predomina un sector serveis estacional, l'abús de l'economia submergida, els baixos salaris i les jornades interminables. Des de CCOO defensem un desenvolupament econòmic just, sostenible i igualitari que promoga un progrés social marcat per la convivència i la solidaritat i que contribuïska al benestar, la vida digna i la felicitat de totes les persones.

Si bé és cert que la reforma laboral ha reduït notablement la precarietat en l'ocupació, encara resulten molt significatives pràctiques amb les quals s'esquiva el marc imposat pel dret del treball. S'observa un ús fraudulent en figures com la del "fals autònom", el personal becari o de pràctiques, i l'abús sistemàtic a través de subcontractacions o externalitzacions, que han anat eliminant les responsabilitats empresarials o derivant-les a espais cada vegada més individualitzats. Sense oblidar la figura del fix discontinu que no deixa de respondre a una contractació per temps determinat, i es fa necessari trobar fórmules de desestacionalització.

Les dades de persones desocupades, majoritàriament dones, indiquen la dificultat que travessarem de cara a enfrontar les transicions en l'ocupació, i fa patent la necessitat d'aprofitar el procés de transformació per a millorar les capacitats de les persones treballadores. Les polítiques actives d'ocupació (PAO) han de tenir un paper essencial per a garantir que no s'acaben eixamplant les diferents bretxes laborals.

Especial esment volem fer de les treballadores de la llar, sector que encara no gaudeix dels mateixos drets que la resta de les persones treballadores, on moltes dones estan en l'economia submergida i es troben exposades a una vulnerabilitat major. Per a CCOO dignificar aquest sector és essencial.

Línies d'acció:

- Promoure un canvi de model productiu que impulse un turisme desestacionalitzat, una agricultura sostenible i de proximitat, una construcció lligada a la rehabilitació i una indústria intensiva en energies renovables; amb tots els sectors orientats a reduir la petjada ecològica.
- Insistir en la necessitat de recuperar la capacitat productiva.
- Reivindicar la creació d'ocupació estable i de qualitat.
- Fomentar els acords territorials d'ocupació, com a eix vertebrador del desenvolupament de les polítiques d'ocupació en l'àmbit local.
- Garantir PAO respectuoses amb els objectius traçats per la Llei d'ocupació (transversalitat de gènere, especial recalcament en col·lectius concrets i creació en zones de risc de despoblació).

- Exigir major efectivitat dels programes de foment d'ocupació, així com el seu encaix dins dels pactes per a millorar la participació dels agents socials en la seua definició, implementació i control.
- Reclamar el desplaçament de l'esforç pressupostari del Labora als programes de foment d'ocupació en detriment de les bonificacions i ajudes a la contractació.
- Contribuir, a través del Consell de Direcció del Labora, a millorar el servei públic, fent efectiva la visió holística i centrada en la persona que ha de caracteritzar la seua labor d'orientació per a l'ocupació.
- Treballar sindicalment i socialment per a erradicar la pobresa laboral que generen les condicions de treball precàries i l'economia submergida.
- Establir criteris i mecanismes de seguiment en la negociació col·lectiva del nostre àmbit per a visualitzar les millores en les condicions laborals que permeten avançar cap a una vida digna.
- Coordinar confederalment l'actuació davant Inspecció de Treball, per possibilitar un seguiment de la nostra acció sindical i millorar la intermediació.
- Avançar en els mecanismes de comunicació amb l'autoritat laboral, establint protocols estables i de coordinació amb les institucions del treball, jutjats, Seguretat Social i Labora.
- Denunciar la precarietat laboral i instar a la transformació de l'ocupació irregular i la inserció de les persones amb majors dificultats.
- Prestar especial atenció a la dignificació de les condicions de determinats col·lectius que viuen realitats particularment precàries, com les treballadores de la llar o les persones joves en modalitats de contracte formatiu.

1.2. NOVES REALITATS DEL TREBALL

Les diferents transicions a què ens enfrontem porten temps modificant el mercat laboral i hem d'analitzar aqueixos canvis per a poder adaptar-nos i fer front a les noves formes d'explotació per part del capital, que d'alguna manera no són tan noves. Aquestes transformacions poden ser una oportunitat per a la creació d'ocupació en treballs amb un alt contingut tecnològic, però també un risc d'automatització de les tasques rutinàries que resulten més fàcilment substituïbles. Unes altres són més irreemplaçables, com per exemple les que es dediquen al sector de les cures, ja que només poden realitzar-se per la força humana de treball.

De moment, l'avanç de les transformacions no és homogeni en tots els sectors ni territoris, però la tendència cap a la digitalització dels processos productius és clara. Això fa necessari que les persones treballadores tinguin competències digitals cada vegada més especialitzades, la qual cosa evidencia la importància de la formació per a l'ocupació i de polítiques públiques que garantisquen un aprenentatge durant tota la vida que permeta adaptar-se als canvis.

Aquesta digitalització té un impacte en l'organització del treball que afavoreix la fragmentació i l'atomització de tasques, la proliferació de plataformes digitals i el desenvolupament de velles formes d'explotació a través de les noves tecnologies. També trobem un augment del percentatge de persones que desenvolupen un treball a distància o teletreball, la qual cosa dificulta l'organització sindical i la vigilància de la salut laboral en els seus habitatges.

A tot això s'afeg la utilització per part de les empreses dels algorismes basats en la intel·ligència artificial per a organitzar el treball i prendre decisions, que poden anar des de la contractació, fins al control i la vigilància del seu personal. Qualsevol tipus d'avanç en intel·ligència artificial ha d'anar acompanyat de regulació perquè no afecte negativament els drets fonamentals.

En aqueix sentit, la llei *rider*, per la qual es reconeixia la condició d'assalariades a totes les persones que fan tasques de repartiment a través de les plataformes digitals, ha sigut un pas important en matèria de drets. Aquesta llei pretenia erradicar la figura del “fals autònom”, a més d'assegurar els drets d'informació de la representació legal amb la finalitat de poder tindre control de les tecnologies que s'utilitzen i que tenen una incidència directa en els processos de contractació, d'acomiadament i d'organització del treball. No obstant això, s'ha mostrat insuficient perquè deixa fora un sector important del treball digital, encara pendent de regulació, i, d'altra banda, les sancions purament econòmiques no causen gran perjudici a les multinacionals.

D'altra banda, les transicions ecològica i energètica estan contribuint a la creació d'ocupacions verdes en diferents sectors com el de les energies renovables, la construcció, l'agricultura, el medi ambient, l'economia circular, l'ensenyament o la biodiversitat. Aquests canvis han de ser estudiats des del sindicalisme per a minimitzar l'impacte negatiu en l'ocupació i que les persones treballadores puguin adaptar-s'hi des de la formació.

Línies d'acció:

- Analitzar els diferents models de plataformes digitals que van mutant permanentment, però que tenen com a denominador comú l'exclusió del dret del treball.
- Fiscalitzar el treball en plataformes digitals i en tots aquelles empreses que utilitzen algorismes com a eina d'organització del treball.
- Exigir a les empreses i administracions públiques major transparència de les seues accions en els seus informes de responsabilitat social.
- Atendre els diferents canvis que es donen en els centres de treball respecte al volum o la fragmentació de l'ocupació.
- Donar una resposta sindical a les realitats de les persones que teletreballen totalment o parcialment, per a arribar a elles i organitzar-les.
- Analitzar els efectes de la implantació de la intel·ligència artificial en els centres de treball i com pot afectar l'ocupació, les relacions laborals i els processos d'externalització.
- Utilitzar les noves tecnologies i la digitalització dels processos productius com a argument per a reduir les jornades laborals sense reducció salarial.
- Fomentar que les dones formen part de les noves ocupacions tecnològiques o verdes, ja que en l'etapa formativa són majoritàriament homes els qui cursen aquests estudis.
- Denunciar la utilització de la figura del fals autònom i exigir la laboralització de totes les persones treballadores de plataformes digitals.
- Exigir el compliment efectiu dels mandats de la normativa de treball a distància i teletreball.

- Analitzar els efectes de la implantació de la intel·ligència artificial sobre la qualitat dels serveis públics i el risc de deshumanització en l'atenció a les persones.
- Reflexionar sobre com afecta la intel·ligència artificial en els drets i llibertats de les persones, així com en les desigualtats socials i de gènere.
- Impulsar la formació permanent de les persones treballadores com a eina bàsica i necessària perquè la transició tecnològica siga justa i no deixi arrere a determinats col·lectius.

1.3. SEGURETAT I SALUT

La seguretat i la salut en el treball és un dret que hem d'exigir, de protegir i de desenvolupar per a garantir el benestar de les persones. És necessari que es complisca la llei de prevenció, assegurant els principis que recull la norma.

El desenvolupament de la cultura preventiva és un dels vectors per a frenar l'accidentalitat, les malalties professionals i la mortaldat de les persones treballadores. La formació en matèria preventiva ha de ser contínua i actualitzada als canvis normatius i noves realitats laborals.

En els últims anys, els índexs d'incidència de sinistralitat han romàs pràcticament estables en tots els sectors. Així i tot, els accidents i malalties professionals continuen sent l'expressió més dramàtica del treball i el seu registre és un indicador fonamental per a comprendre les dinàmiques de les transformacions en les relacions laborals i la seua afectació en la salut del conjunt de la classe treballadora.

És preocupant a més que un terç dels accidents de treball mortals es produïsquen en empreses on no hi ha avaluació de riscos laborals. Hem d'establir objectius estratègics i prioritats sindicals per a aconseguir entorns de treball segurs i saludables, que contribuïsquen a la salut de les persones treballadores i que tinguem en compte la perspectiva de gènere.

Línies d'acció:

- Millorar la prevenció d'accidents i de malalties professionals, intensificant les actuacions davant les administracions en matèria de vigilància del compliment de la normativa, amb especial èmfasi en el reconeixement del càncer d'origen professional, la identificació del diagnòstic i revisió amb perspectiva de gènere i el reconeixement de totes les malalties professionals.
- Relacionar, en tots els nostres espais d'intervenció, precarietat amb salut laboral, ja que els sectors més precaris i sense presència sindical tenen importants riscos físics i psicosocials.
- Desenvolupar actuacions sindicals que promoguen entorns de treball que faciliten estils de vida saludables, i prioritzar la salut mental del personal sanitari, socio sanitari, educatiu, socioeducatiu i d'altres treballs essencials, amb l'objectiu de cuidar a qui cuida.
- Millorar la protecció, especialment quant als aspectes ergonòmics i psicosocials, de les persones treballadores joves, menors d'edat, i de sectors com el sanitari i socio sanitari, el de serveis d'assistència a domicili i treball en la llar.
- Fer efectiva la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i salut en el treball.

- Impulsar el desenvolupament del Decret 40/2023, de 24 de març, del Consell, pel qual es regulen els serveis de prevenció de riscos laborals de la Generalitat, especialment en la creació dels serveis propis, així com l'establiment de les funcions de l'INVASSAT com a òrgan científicotècnic i consultiu en aquesta matèria.
- Instar a la Generalitat a crear la carpeta de salut laboral en la documentació de les empreses, perquè la Inspecció pugui obtenir informació ràpida i fiable de les incomplidores en matèria preventiva obligatòria.
- Promoure la negociació del Decret de registre de prevenció que ens permeti conèixer quines empreses tenen representació en matèria de seguretat i salut.
- Impulsar estudis que visibilitzen la relació entre el sexe, les malalties autoimmunes i les condicions de treball, des d'una perspectiva feminista i de classe.

1.4. FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ

La formació per a l'ocupació al llarg de la vida és un dret irrenunciable de la classe treballadora. És una via fonamental per al desenvolupament de les persones i la seua qualificació, que pot servir per a l'accés, la promoció o el manteniment de l'ocupació. En un temps on els canvis són tan ràpids, la formació ha de formar part dels punts estratègics del sindicat a reivindicar en tots els espais en els quals participem, de caràcter sectorial o institucional.

A més d'un dret, és una necessitat del teixit productiu, per la qual cosa és prioritari que es garantisca de manera col·lectiva. Per a això, hem d'impulsar que es desenvolupe en dos àmbits: a través de la negociació col·lectiva, ampliant els drets i el seu accés i incidint més en la formació bonificada programada per les empreses; i a través de les persones representants del sindicat en els centres de treball, ja que actualment no s'utilitza tot el seu potencial.

Continuarem valent-nos de Forem PV per a donar resposta a les necessitats de formació de la classe treballadora i millorar les seues perspectives d'accés, manteniment o promoció en el món laboral, augmentant les seues qualificacions professionals dins dels diferents sectors productius i ampliant l'oferta formativa per a la incorporació a l'ocupació pública o privada.

L'orientació professional del conjunt de les treballadores i dels treballadors esdevé com un element clau per a incentivar i orientar el desenvolupament d'itineraris formatius al llarg de tota la vida, tenint en compte les necessitats de les persones.

Línies d'acció:

- Analitzar el desenvolupament del dret a la formació i implantació en la classificació professional a través de la negociació col·lectiva.
- Continuar informant a les delegades i als delegats en matèria de formació per a l'ocupació i la seua acció sindical en l'empresa per a la defensa d'aquest dret i participació en l'elaboració dels plans de les empreses.
- Enfortir la nostra acció sindical en les empreses, sectors i territoris en matèria de formació.
- Conformar un grup de treball per a identificar els convenis d'àmbit País Valencià que tenen clàusula de formació i comissió paritària en funcionament.

- Impulsar les diferents modalitats de formació per a l'ocupació amb la negociació en l'Administració pública que desenvolupa les polítiques actives d'ocupació, entre aquestes la formació, l'orientació i la inserció laboral, amb drets i amb criteris d'estabilitat i de qualitat.
- Analitzar les necessitats de formació en els diferents sectors i territoris del País Valencià.
- Potenciar l'acreditació de l'experiència professional.
- Examinar les pràctiques que es realitzen en l'empresa, quant al seu contingut i desenvolupament.
- Analitzar el paper de la nostra fundació Forem PV com a eina per a afavorir la formació i el reciclatge permanent.
- Participar activament en les taules del diàleg social.
- Incidir més en la formació bonificada programada per les empreses.
- Coordinació amb la Federació d'Educació quant a la nova Llei de Formació Professional.

1.5. AFECTACIÓ SECTORIAL DE LES TRANSFORMACIONS

L'ésser humà, a través del sistema productiu, energètic i de consum, impacta sobre els recursos naturals, i provoca el calfament global. És necessari que el model de creixement situe en el centre les persones i l'entorn que les envolta. Per a això resulta imprescindible reduir els impactes del canvi climàtic a través de reformes polítiques, així com modificar les orientacions de les activitats econòmiques.

Enfront d'un problema de tals dimensions s'ha d'exercir pressió davant el capital i davant els qui governen per a exigir compromisos reals. Establir mesures per a impulsar un ús eficient dels recursos mitjançant la transició cap a una economia neta i circular, preservant i restaurant la biodiversitat i reduint la contaminació que provoca milers de morts en el nostre territori.

La ubicació geogràfica del País Valencià és propícia a fenòmens cada vegada més virulents per a les persones vulnerables. Queda patent que el model productiu basat en l'abús dels recursos naturals i l'especulació financera genera desigualtats socials, econòmiques i mediambientals, l'impacte de les quals no sols ha d'afrontar-se a través d'indemnitzacions, sinó amb inversions estables per a previndre danys futurs, a més de fer territoris resilients. El sindicat ha de participar en la governança dels canvis, defensant una transició justa que no permeta que la classe obrera siga qui pague els costos.

És important abordar la reindustrialització del País Valencià, i la tornada d'empreses al territori després d'anys de deslocalització, perquè compta amb una infraestructura desenvolupada comarcament, que és clau i bàsica en la nostra economia. L'enfortiment de la indústria és estratègic per a arribar a un model productiu diversificat que no descanse excessivament sobre cap sector, sent conscients que no podem dependre de l'exterior en qüestions que afecten els pilars bàsics del nostre benestar, resultant necessària la inversió científicotècnica.

Línies d'acció:

- Reivindicar una producció sostenible amb el medi ambient per a la recuperació del teixit industrial del País Valencià.
- Impulsar com a eina bàsica la formació permanent de les persones treballadores per a una transició tecnològica justa.
- Contribuir al disseny de polítiques públiques apropiades a la situació d'emergència climàtica, exigint i analitzant les dades estadístiques en matèria ambiental i ecològica.
- Combatre el mal ús i l'abús de la figura del voluntariat com a persones treballadores encobertes i precàries en els projectes de conservació i restauració del medi ambient.
- Exigir el compliment dels paràmetres establits en els objectius de desenvolupament sostenible (ODS), especialment respecte a l'aigua, l'energia, l'urbanisme, el canvi climàtic, la biodiversitat i els oceans.
- Estimular, sota criteris de sostenibilitat que generen treball estable, ocupacions en sectors verds.
- Fomentar la col·laboració de tots els organismes públics i d'investigació per a possibilitar una comunitat integradora que corregisca les desigualtats territorials.
- Impulsar l'aposta per les edificacions bioenergèticament sostenibles que generen benestar tèrmic, cura del medi ambient i filó d'ocupació verda, i fomentar que es creen ajudes econòmiques per a l'adequació energètica d'edificacions construïdes.
- Reclamar un sector turístic més sostenible i amb drets laborals, respectuós amb el territori, que aposte per l'equilibri social i econòmic, per la biodiversitat i per mesures encaminades cap a una transició energètica.
- Estudiar en l'àmbit de l'habitatge turístic l'impacte que té en la creació d'ocupació i la seua afectació en altres sectors, per a avançar en un model més sostenible de turisme, amb una major cohesió social i territorial.
- Continuar reivindicant la necessitat de racionalitzar els horaris comercials, realitzant propostes que promoguen la conciliació dels treballadors i de les treballadores dels sectors afectats.
- Conscienciar sobre els beneficis d'un consum responsable, que potencie les compres amb criteris de sostenibilitat i economia circular, fugint de l'usar i tirar.
- Incidir en la importància de la planificació de les compres, per a ser sensibles a la situació laboral, càrregues de treball i la conciliació en dates assenyalades, per a protegir a les plantilles del sector comercial.

1.6. MOBILITAT

Un eix nuclear per al desenvolupament, tant de les persones com de l'economia, és el dret a la mobilitat. És per això que hem de reivindicar un reforç del transport col·lectiu que siga garant de condicions de seguretat i d'higiene òptimes, i que impulse la mobilitat en vehicles no contaminants, atenent especialment els desplaçaments al treball, ja que són els que més impacte tenen en la salut, en el canvi climàtic i en el medi ambient. A més, cal definir una política d'ordenació del territori i un pla d'infraestructures consensuat a llarg termini.

Línies d'acció:

- Incorporar en la negociació col·lectiva i en el diàleg social la mobilitat sostenible com una condició de treball, atesa la seua rellevància econòmica, social i mediambiental.

- Exigir un model de mobilitat que implique la reducció dràstica i urgent de les emissions que afavoreixen el calfament climàtic, apostant per un transport públic eficient, sostenible i assequible.
- Fomentar la participació del sindicat, des del diàleg social territorial, en els plans de mobilitat derivats de la Llei de gestió, promoció i modernització d'àrees industrials.
- Desenvolupar discurs i acció sindical sobre ciberseguretat.
- Afavorir l'ús dels vehicles no contaminants i potenciar espais per al seu aparcament en les seus del sindicat.
- Avançar cap a una major connexió i coordinació entre les maneres de transport de persones i mercaderies que milloren la sostenibilitat i l'efectivitat.
- Apostar per un ferrocarril que vertebre el territori i refrede el planeta. Per a això, la connexió ferroviària del Corredor Mediterrani i el seu enllaç amb el Corredor Cantàbric és urgent, així com una connexió de proximitat en les línies de rodalia.
- Reivindicar l'adequació mediambiental de totes les infraestructures portuàries, amb la concurrència del teixit social i impulsant energies netes i renovables.
- Analitzar l'oportunitat i la viabilitat de la transferència de competències de la xarxa de trens de rodalia i els corresponents recursos per a la seua gestió.
- Humanitzar espais exigint a les administracions l'adaptació de les ciutats a les necessitats de les persones, especialment de majors, amb discapacitat i en situació de dependència.

1.7. MEDI AMBIENT

La situació d'emergència climàtica es veu agreujada per l'auge de totalitarismes i negacionismes dels efectes i l'impacte del canvi climàtic. Des del sindicat tenim clar que no hi ha planeta B i que les derivades abasten tots els àmbits de les nostres vides, des de la salut, l'economia, el consum, l'ocupació, o la nostra relació complexa amb la sostenibilitat, basada en el principi d'assegurar les necessitats del present sense comprometre les de les generacions futures.

L'entrada en vigor de la Llei valenciana de canvi climàtic i transició ecològica va suposar una eina molt poderosa, amb ramificacions en les polítiques de mitigació i adaptació, especialment aquesta última en la transformació en l'ocupació. Les polítiques de mitigació han sigut més desenvolupades, però també més qüestionades, ja que actuen directament enfront d'àmbits de l'esfera privada, conjuntament amb un relat pervers sobre la llibertat. Fets tots dos que requereixen una anàlisi molt més detallada, atenent aspectes com la desigualtat social o perspectives liderades per l'ecofeminisme.

Per això, teixir aliances és clau en el major repte civilitzador que enfrontem. No en va, hem sigut part des del seu origen de plataformes i moviments com l'Aliança per l'Emergència Climàtica, en les diferents xarxes per l'aigua i realitzat col·laboracions bilaterals amb associacions ambientalistes, ja que moltes companyes i companys tenen la doble militància sindical i ambiental. Espais com el Consell Assessor de Polítiques Ambientals reforcen les nostres sinergies amb aquests moviments i serveixen per a complementar les nostres activitats sindicals, perquè molts conflictes ambientals tenen un vessament laboral d'una manera o d'una altra, i aqueix espai és el propi del sindicat.

Però respecte al món del treball, analitzar els canvis en l'empresa, en la mobilitat, en la producció, en el consum i en els residus ha de tindre un denominador comú basat en l'energia. La inajornable transició energètica ha d'anar acompanyada d'un procés d'escolta, de governança, de participació i de transparència. Moviments com "Renovables sí, però no així" plantegen moltes qüestions que són pròpies d'aquesta organització i que es recullen d'una o d'altra forma al llarg de les ponències. La falta de planificació i la visió d'oportunitat de negoci en els objectius climàtics fins al moment ha desencadenat diversos conflictes territorials en els quals el sindicat ha de participar i tindre opinió per les conseqüències que té en el treball i en l'espai en el qual habitem.

Dins d'aquest apartat, l'energia nuclear té una importància rellevant. En aquest pròxim mandat s'ha d'avançar substancialment en els treballs del Pla de desenvolupament integral de l'àrea d'influència de la central nuclear de Cofrents, que preveu el seu tancament després de caducar la seua concessió l'any 2030. Garantir alhora alternatives i oportunitats en favor de l'ocupació estable i de qualitat, preservar el conjunt d'ecosistemes i apostar per un model ordenat de territori que vaja més enllà del turisme. El repte és majúscul en intentar equilibrar també amb la substitució per energies d'origen renovable. El sindicat, com a agent d'intermediació i de participació en el conflicte, pot tindre una oportunitat molt important a treballar en aqueixa transició perquè siga justa.

Línies d'acció:

- Desenvolupar un pla de treball en l'acceleració dels processos de transició ecològica, a través de la participació en espais reivindicatius, mitjançant aliances amb altres organitzacions ambientals i ecologistes.
- Impulsar processos de participació i consulta de l'Administració en tots els vessants mediambientals que tinguen impacte en les relacions laborals.
- Mantindre i contribuir en el diàleg social tripartit com a pilar estratègic per a fer possible el canvi de model i la transició ecològica.
- Generar espais d'opinió i de construcció de propostes sindicals entorn del model territorial del País Valencià: urbanisme i recursos naturals, aigua, mobilitat, paisatge, gestió forestal i agropecuària i consum.
- Formar l'actiu sindical en educació ambiental i en el desenvolupament de convenis de transició justa que giren sobre el canvi de model energètic.
- Implantar la figura delegada de medi ambient com a representant de les persones treballadores en matèria mediambiental, preferentment amb crèdit horari.
- Fomentar el consum de proximitat.

1.8. DESPOBLACIÓ

Perquè no es penalitze a les comarques més despoblades, i convertisca el territori en una concentració desigual de recursos i d'accés als serveis per part de la ciutadania, hem de reivindicar polítiques que garantisquen que les generacions futures disposen de millors condicions i exercisquen el seu projecte de vida, ja siga en entorns urbans com en zones rurals. Al País Valencià, a més, és imprescindible exigir una aposta per la vertebració del territori, que permeta a totes les comarques desenvolupar el seu potencial.

Tots aquests factors es tornen més complexos per a aquelles persones que creixen en l'àmbit rural. La falta d'oportunitats laborals en aquests territoris, les mancances del

transport públic i la mala vertebració, obliga moltes persones joves a haver d'anar-se'n dels seus pobles per a buscar treball a les ciutats, on el problema de l'habitatge és apressant. És necessari continuar reivindicant un canvi de model productiu que permeta a la gent jove viure i treballar en el lloc en el qual han crescut i així també combatre la despoblació.

Línies d'acció:

- Prioritzar com a filó de treball decent la creació d'infraestructures digitals com a recurs perquè afavorisca la repoblació de les zones rurals.
- Exigir un transport que afavorisca a l'entorn rural i una mobilitat sostenible, que incremente la connectivitat entre municipis i afavorisca la vertebració del territori.
- Exigir l'accés a l'aigua potable, així com als serveis essencials d'electricitat, de gas, de transport i d'accés a la xarxa digital en tot el territori.
- Reivindicar majors serveis i infraestructures en zones de baixa intensitat poblacional.
- Garantir alternatives que combaten la despoblació a la comarca de la Vall d'Aiora després del tancament de la central nuclear de Cofrents a través del Pla de desenvolupament integral de l'àrea d'influència.

EIX 2: Igualtat i justícia social

2.1. LLUITA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ, ELS DISCURSOS I LES ACTITUDS D'ODI

Ens trobem davant un auge dels discursos d'odi que estan posant en risc seriós la nostra democràcia. L'extrema dreta ha entrat en les institucions i des d'ací intenta condicionar l'agenda social i política. Els seus missatges estan penetrant perillosament en part de la societat que no troba solucions als seus problemes, promovent la "por a l'altre" i assenyalant a l'"enemic" per a ocultar les vertaderes causes del malestar. Una narrativa encaminada que les respostes als grans problemes siguen cada vegada més aïllades i individualistes, de tal manera que el mecanisme d'explotació de les classes més afeblides pugua perpetuar-se.

Es fa necessari combatre les situacions que poden portar a discursos i actuacions de discriminació directa i d'odi, en la societat valenciana en general i en el món del treball en particular. Això exigeix aprofundir en la democràcia, partint d'un reconeixement exprés que aquestes manifestacions constitueixen un risc per a la convivència, la cohesió i la pau social.

Hem de prendre consciència de les particularitats de cada grup social per les quals una persona treballadora pot ser discriminada, de les connexions entre tots els sistemes i estructures de poder que operen darrere, així com que poden variar al llarg del temps i fer-se de diferents formes segons el context. Es requereix, per tant, una mirada interseccional i feminista per a entendre les causes de la discriminació cap a les persones treballadores per raó del seu sexe, nacionalitat, origen, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, discapacitat, creences, pobresa, llengua, cultura, malaltia o estètica.

Línies d'acció:

- Denunciar aquelles actituds discriminatòries i d'odi que puguen originar-se en l'àmbit laboral i en l'espai públic.

- Formació i sensibilització de l'actiu sindical per a previndre les actituds discriminatòries o conductes d'odi cap als col·lectius de la diversitat.
- Promoure iniciatives en els centres de treball per a combatre el neofeixisme.
- Estratègies de comunicació per a contrarestar la manipulació de l'extrema dreta promovent les idees i valors del món del treball.
- Fomentar la cultura de la pau des d'iniciatives de trobada i reflexió entorn del món del treball.

2.2. FEMINISME DE CLASSE

Un dels principals objectius de CCOO és aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Com a sindicat feminista no podem permetre que la meitat de la població patisca desigualtat estructural i violències pel fet de ser dones. Les dades constaten que persisteix aquesta situació, malgrat l'extensa normativa igualitària, polítiques públiques i avanços aconseguits. Les discriminacions directes són cada vegada més inexistents, però cal combatre les indirectes, que romanen ocultes i invisibles si no s'aplica una mirada de gènere en l'anàlisi.

CCOO som un agent social però també d'igualtat, reivindicatiu però també propositiu. Transformem la societat a través de la nostra acció sindical, la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat, però també amb la nostra participació en el diàleg social. Les nostres propostes es basen en dos grans eixos: la igualtat de classe i de gènere, sobre els quals apliquem una mirada interseccional. Les dones som diverses i a la condició de dona s'agreguen altres factors: edat, origen, discapacitat, monoparental femenina, ruralitat, qualificació professional, religió, diversitat sexual i afectiva, que interseccionen incrementant aquestes desigualtats.

El sindicat també està compromés en la lluita contra totes les formes de violència, mercantilització, explotació sexual i reproductiva. Una de les manifestacions més paleses continuen sent la pornografia i el sistema prostitucional, que considerem contrari a la dignitat i als drets fonamentals de les persones, i que afecta de manera majoritària dones migrants i trans. Les causes que espanten a les dones a exercir-la tenen com a fil conductor aqueixa desigualtat social estructural entre dones i homes, a més d'un evident biaix de classe. CCOO exigeix l'erradicació de totes les formes d'explotació i de violència, ja siga sexual, inclosos els nous formats tecnològics i digitals, reproductiva (ventres de lloguer), institucional o vicària.

Línies d'acció:

- Reforçar l'aliança entre sindicalisme i feminisme.
- Incidir en l'agenda política perquè la lluita per la igualtat siga prioritària, igual que en l'àmbit intern del sindicat.
- Impulsar la transversalitat de gènere, garantint que la igualtat impregne tots i cadascun dels aspectes relacionats amb el treball sindical.
- Participar, des del diàleg social, en la nova llei d'igualtat valenciana.
- Exigir i participar en l'elaboració del II Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista.
- Reclamar la presència i representació equilibrada de les dones en els diferents àmbits de presa de decisions.

- Introduir en tots els nostres diagnòstics, objectius i propostes la perspectiva de gènere (feminista) i de classe (igualitària), considerant les interseccionalitats.
- Intensificar l'acció sindical en la prevenció i l'atenció a les dones víctimes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe mitjançant la negociació col·lectiva, els plans d'igualtat i els protocols, així com l'ampliació de drets per a les víctimes de violència de gènere o sexual.
- Traslladar a l'àmbit de la negociació col·lectiva l'enduriment de les sancions per discriminació i vulneració de drets fonamentals, especialment els comportaments constitutius d'assetjament sexual i per raó de sexe i l'incompliment del protocol d'aplicació.
- Exigir instruments normatius i polítiques encaminades a l'erradicació de la prostitució. Mesures integrals que garantisquen protecció, atenció, assistència, reparació i seguretat en el seu més ampli sentit, així com la resta de drets de ciutadania a les qui es veuen obligades a exercir-la, i polítiques que penalitzen als consumidors de prostitució.
- Visibilitzar a les treballadores més precàries, en els diferents sectors i branques d'activitat, proposar mesures correctores per a millorar les seues condicions laborals i socials i acostar el sindicat i la seua acció sindical fins a aquests espais.
- Lluitar per la dignificació i la plena equiparació dels drets de les treballadores de la llar respecte a la resta de la classe treballadora.
- Denunciar la violència institucional i la vicària que pateixen les dones i les seues filles i fills.
- Potenciar accions simbòliques i referents positius que visibilitzen el compromís del sindicat pels drets i les llibertats de les dones.

2.3. BRETXES DE GÈNERE

Les discriminacions que pateixen les dones tenen el seu reflex en el món del treball. Persisteixen les bretxes de gènere, i evidencien una desigualtat estructural. En l'àmbit laboral valencià hi ha més dones en edat de treballar que homes, però les taxes d'activitat i ocupació femenines són menors. La població desocupada té rostre de dona. També es constata que tenen majors taxes de parcialitat, temporalitat i desocupació.

La bretxa salarial entre dones i homes és el resultat de l'estructura patriarcal i capitalista, de la perpetuació dels rols i estereotips de gènere, de la càrrega de les cures i de les altres bretxes existents (en l'accés i la permanència en el mercat de treball, promoció, complements salarials, jornada, segregació vertical i horitzontal, sostre de vidre i terra enganxós). Aquesta menor i pitjor presència en el mercat de treball es trasllada a les prestacions socials i a la bretxa en les pensions.

Línies d'acció:

- Elaborar informes anuals sobre la situació sociolaboral de les treballadores i sobre bretxa salarial per a conèixer la seua evolució i proposar mesures que actuen sobre les causes de la desigualtat.
- Formar i assessorar l'estructura del sindicat sobre igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació entre dones i homes, amb especial incidència en la negociació col·lectiva, convenis i plans d'igualtat.

- Reforçar els equips negociadors de plans d'igualtat, la seua formació i coordinació, per a aconseguir que la seua aplicació siga efectiva i es corregisquen les desigualtats detectades en els centres de treball.
- Proposar en les taules de negociació col·lectiva mesures per a erradicar les bretxes de gènere, a través de clàusules d'igualtat en convenis col·lectius i plans d'igualtat. Elaboració de catàlegs de clàusules d'igualtat per a afavorir aquesta tasca.
- Fomentar la participació de les dones en les taules de negociació i en els òrgans de representació institucional.
- Denunciar davant els organismes competents les pràctiques discriminatòries en l'àmbit laboral per raó de sexe/gènere.
- Impulsar en l'àmbit del diàleg social del PV l'adopció de plans i mesures que contribuïsquen a erradicar les bretxes laborals de gènere.

2.4. LES CURES EN EL CENTRE DE LA VIDA SOCIAL

La lògica econòmica del creixement il·limitat és devastadora per a la vida humana i la del planeta, perquè ho depreda tot i descarta el que no és rendible. La cura s'ha entès tradicionalment com un cost que les empreses han externalitzat en les dones. Malgrat la seua incorporació al mercat laboral, el treball reproductiu continua feminitzat i invisibilitzat.

És necessari, per tant, erradicar els rols de gènere per a posar fi a la divisió sexual del treball mitjançant polítiques públiques orientades a la corresponsabilitat, que desconstruïsquen les identitats tradicionals i estereotipades de gènere i promoguen identitats igualitàries, amb major implicació dels homes en les cures. A més, fa falta assenyalar l'especial vulnerabilitat de les famílies monoparentals femenines, sobretot en el període de criança.

A més, hem de ser capaços d'organitzar el treball de tal manera que cuide la vida social. I això passa fonamentalment per garantir condicions laborals dignes, per una major flexibilitat, per una reducció de la jornada que allibere temps a les persones i per una racionalització horària que permeta la conciliació. Mesures transversals complexes d'implementar que requereixen d'un pacte que implique els poders públics, empreses, treballadores i treballadors.

Línies d'acció:

- Fer un seguiment del Pla Corresponsables i la seua aplicació al País Valencià.
- Reclamar un augment de l'oferta educativa de serveis complementaris o extraescolars.
- Establir criteris en la negociació col·lectiva per a avançar cap a una reducció del temps de treball, mesures de flexibilitat interna i de conciliació, com un banc anual d'hores per a tasques de cura o el foment de la corresponsabilitat en els permisos.
- Promoure la incorporació del treball reproductiu i de cures en les anàlisis econòmiques, tan internes com externes.
- Impulsar, mitjançant formació i sensibilització, la corresponsabilitat familiar.
- Traslladar una visió integral de les cures, des de les polítiques públiques i el reforç de l'estat social de benestar. Exigir un Pacte d'Estat per les cures i la seua adaptació al País Valencià.

2.5. IGUALTAT I INTERSECCIONALITATS

2.5.1. JOVENTUT

Les persones joves al País Valencià s'enfronten a una sèrie de situacions que estan minvant la seua capacitat per a desenvolupar un projecte de vida digne. La precarietat laboral que continuen patint s'uneix a les dificultats per a emancipar, fruit dels baixos ingressos i de l'augment desbocat dels preus de l'habitatge. Com a generació, estan veient com s'aboquen una sèrie de prejudicis sobre l'edat que els culpabilitza per no suportar les males condicions materials, i els anomena *generació de vidre*. A més, la joventut també està travessada per aquelles discriminacions i dificultats per qüestions de gènere, per ser persones LGTBI, migrants o amb diversitat funcional.

La precarietat, que es manifesta en una elevada taxa de desocupació al País Valencià, per damunt de l'estatal, dificulta el nostre accés com a sindicat a la gent jove, atés que la nostra millor via per a arribar a ella és en els centres de treball. Cal afegir-hi que els qui tenen ocupació disposen de més competències que el lloc que ocupen, per la qual cosa s'està desaprofitant el seu valuós potencial i perdent la possibilitat de millorar la productivitat. També hi ha un alt percentatge de parcialitat involuntària, temporalitat i baixos salaris, totalment desconnectats del cost de la vida que ha anat augmentant exponencialment en els últims anys. És indiscutible que l'última reforma laboral i els diferents augments de l'SMI han millorat la seua situació, fomentant l'estabilitat, però hem d'analitzar per què la millora d'aquestes dades no està repercutint en un augment de l'afiliació.

Moltes persones joves comencen en el món laboral a través de la vulneració de drets que suposen l'economia submergida o les pràctiques no laborals. Hem d'erradicar les pràctiques fraudulentas que són mà d'obra barata o gratuïta i llastren les condicions de la resta de la classe treballadora. D'altra banda, el problema de l'accés a l'habitatge s'ha convertit en una emergència a la qual fer front des d'aquesta organització. Podem lluitar per augmentar els salaris, que servirà de poc si els preus segueixen a l'alça. A més, els requisits per a accedir al lloguer són excessius i les ajudes o el bo jove han resultat del tot insuficients.

Finalment, és fonamental fomentar la participació de les persones joves en els diferents àmbits de l'organització perquè se senten escoltades i representades. Els espais de joventut territorials i federals són crucials perquè l'afiliació jove tinga un lloc des del qual defensar els seus drets i vincular-se més activament al sindicat. És el moment d'apostar per la joventut, d'escoltar-la per a recollir els seus problemes i de fer-la protagonista de la seua lluita per les millores laborals i socials. La seua integració en el sindicat ha de fer-se mitjançant una generació de relleus planificada. Hem de semblar-nos a la societat a la qual pretenem representar.

Línies d'acció:

- Realitzar xarrades en centres educatius d'FP i universitats amb els recursos suficients i el compromís necessari del conjunt de l'organització per a poder donar a conèixer el sindicat i la importància d'organitzar, abans fins i tot que entren a l'empresa.
- Lluitar contra la precarietat laboral de les persones joves, que es concreta en la parcialitat involuntària, falsos becaris, falsos autònoms i totes aquelles velles formes

d'explotació que utilitzen les noves realitats del treball, i incorporar-hi la perspectiva interseccional i de gènere.

- Acabar amb les dobles escales salarials i aquelles qüestions que perjudiquen les persones joves pel fet de ser les últimes a arribar a l'empresa.
- Dur a terme accions de sensibilització de la societat en el seu conjunt sobre els riscos i conseqüències de la desocupació juvenil.
- Reclamar polítiques que garantisquen a llarg termini una gestió sostenible de l'accés del mercat laboral de la joventut, tant en termes de qualitat com de quantitat.
- Realitzar estudis sobre joventut per a saber on estan treballant i així poder enfocar millor la nostra acció sindical i campanyes afiliatives.
- Generar un grup de treball permanent entre la Secretaria d'Acció Sindical i la de Joventut per a incorporar la perspectiva juvenil en el conjunt de l'acció del sindicat.
- Vincular les polítiques d'habitatge a la joventut, fent-la partícip de les decisions i creant espais de treball. Hem de donar la batalla per un habitatge públic i de lloguer assequible, així com teixir llaços amb els moviments veïnals i socials que també lluiten per aquesta causa.
- Exigir l'aprovació de l'Estatut de les persones en pràctiques no laborals i continuar fent passos en favor de l'erradicació de les pràctiques fraudulentas.
- Treballar conjuntament amb altres espais on s'aglutina la joventut treballadora, com a sindicats estudiantils, assemblees veïnals o feministes.
- Continuar potenciant la incorporació de joves en les candidatures a les eleccions sindicals, tal com recull la resolució de tancament de la Conferència de Joventut.
- Reforçar els espais de joventut com a eina de participació, debat i formació i impulsar-los en les unions intercomarcals.
- Facilitar l'acolliment mitjançant un protocol de les noves afiliacions joves per a afavorir la seua vinculació amb el sindicat i saber quines són les seues preocupacions i necessitats.
- Establir un relleu planificat que facilite el traspàs a les noves incorporacions i que servisca de guia sobre com generar relleus en tots els nivells de l'estructura.

2.5.2. DISCAPACITAT I SALUT MENTAL

Les persones amb diversitat funcional continuen patint situacions de discriminació que els impedeixen gaudir amb garanties dels seus drets en les mateixes condicions que la resta de la ciutadania. És per això que hem de continuar promovent l'empoderament, el benestar, la inclusió social, la millora de la seua qualitat de vida i la supressió de qualsevol tipus de barrera (educativa, formativa, arquitectònica, de la comunicació o en el transport), perquè puguin tindre una vida plena.

El treball és un element essencial per a garantir la igualtat d'oportunitats, el desenvolupament personal i la participació en la vida econòmica, social i cultural. Per tant, les polítiques d'ocupació han de buscar la seua integració en el sistema ordinari. En aquest sentit, l'ocupació protegida és una modalitat que ha de servir com a pas previ, mantenint la finalitat social amb la qual va ser creada, amb unes condicions laborals dignes, i evitar que es convertisca en ocupació segregada i des de la qual a la persona treballadora amb discapacitat no li resulte complicat fer el salt al mercat ordinari.

A més, és necessària una prevenció de possibles situacions d'exclusió i estigmatització. Això és especialment rellevant en aquelles discapacitats que tenen a veure amb la malaltia

mental, que continuen suposant un major rebuig en les relacions laborals, per les resistències de les empreses a la contractació.

Línies d'acció:

- Impulsar accions encaminades a corregir les desigualtats que pateixen les persones amb diversitat funcional, tenint en compte factors que poden agreujar la seua discriminació, per a garantir la seua autonomia i inclusió en totes les àrees de la societat: ocupació, formació, habitatge, cultura, participació o mobilitat.
- Afavorir a través de la negociació col·lectiva la millora i l'ampliació dels drets de les persones treballadores amb discapacitat, possibilitant la inclusió en el mercat ordinari de treball sempre que siga possible, assegurant el compliment de la quota de reserva del 2 % en les empreses de més de 50 de plantilla i evitant l'establiment de mesures alternatives.
- Exigir unes condicions de treball segures i saludables, adaptant el lloc a les circumstàncies físiques, psíquiques i personals de la persona.
- Reclamar l'actualització de les polítiques d'ocupació protegida per a persones amb diversitat funcional, amb la finalitat que realment siga un element de formació, qualificació i trànsit a l'ocupació ordinària.
- Promoure la millora de la qualitat de l'ocupació, la formació, la protecció social, l'eliminació de tot tipus de barreres per a possibilitar una inclusió real i eliminar la discriminació i segregació que pateixen.
- Vetlar per l'estricta compliment de les quotes de reserva i denunciar davant la Inspecció quan això no es produïska.
- Fomentar una sensibilització social respecte a les persones amb discapacitat per a eliminar pràctiques discriminatòries i d'estigmatització.

2.5.3. POBLACIÓ TREBALLADORA MIGRANT

Les persones treballadores migrants, disposen o no d'autorització de treball i residència, estan sobrerrepresentades en els sectors més precaris i en les ocupacions més desregulades. Hem de promoure la dignificació d'aquests sectors i evitar conceptualitzar la mà d'obra estrangera com a subsidiària, perpetuant el model classista de precarietat laboral a costa de la població migrant. D'altra banda, davant una realitat social cada vegada més rica i diversa, en CCOO PV tenim el repte de facilitar l'organització de les persones treballadores amb les seues diferents identitats personals i professionals, sense perdre de vista el concepte de classe i de construcció col·lectiva.

Es requereixen canvis profunds en la gestió de les migracions a tots els nivells. Les polítiques migratòries no preveuen mecanismes prou àgils, efectius i eficaços per a atendre de manera digna i inclusiva la mobilitat humana. Es requereixen més vies legals i segures que eviten la irregularitat administrativa. La normativa relacionada amb la gestió migratòria, molt especialment aquelles disposicions que depenen d'Interior, continua sent discriminatòria. Davant una mera falta administrativa, com és mancar de documentació, el tractament sancionador és desproporcionat i convida a la constant criminalització i vulneració de drets fonamentals.

Al País Valencià, reconeixent els avanços d'aquests últims anys, es va perdre una oportunitat històrica per a modificar el marc normatiu i l'actual context polític no convida a

pensar en un horitzó millor. Les limitacions i restriccions d'accés als drets de les persones migrants o d'origen estranger, perpetuen una forma encoberta de discriminació, que crea barreres més o menys visibles i contribueix a la normalització d'estereotips i de prejudicis ètnics i racials. El racisme i la xenofòbia troben refugi en opcions d'extrema dreta i van en augment, posant en perill llibertats i drets fonamentals.

CCOO PV ratifica el seu compromís antiracista des de la defensa dels valors de llibertat, pluralisme i convivència, per a frenar en els centres de treball i als carrers la marea d'odi que s'oculta després de les mentides i la manipulació.

Línies d'acció:

- Reforçar la implicació del sindicat en la defensa d'un marc normatiu que preveja vies d'arribada legals i segures, i conduïsquen a la inclusió normalitzada, així com la garantia de drets de les persones migrants.
- Treballar perquè es garantisquen al País Valencià els drets de les persones migrants, sol·licitants d'asil o de protecció internacional, i continuar exigint el tancament del CIE.
- Emplaçar a les administracions a analitzar les causes d'irregularitat administrativa a fi d'evitar la seua cronicitat i promoure mecanismes àgils i efectius per a pal·liar la que ja existeix. Les situacions d'irregularitat només generen vulnerabilitat i han de ser erradicades.
- Promoure l'organització sindical de les persones treballadores estrangeres, amb especial incidència en les ocupacions més desregulades i precàries, i la seua participació en les nostres candidatures.
- Lluitar contra la discriminació, els discursos de l'odi, la xenofòbia i el racisme, elaborant eines formatives i sindicals encaminades a gestionar la diversitat d'origen, ètnica i cultural.
- Procurar la coordinació del CITE, com a instrument sindical d'atenció, orientació i assessorament a la població treballadora migrant o d'origen estranger, amb les estructures de CCOO PV.
- Visibilitzar la realitat de les dones migrants, sotmeses a una triple discriminació: per origen, per sexe i per ocupar els treballs més precaris.

2.5.4. DIVERSITAT SEXUAL I AFECTIVA

Les persones han de ser lliures d'estimar, de relacionar, d'expressar i de ser, sense haver de patir cap perjudici per això. Des de CCOO PV portem anys lluitant contra les discriminacions, per a garantir els drets socials i laborals de les persones LGTBI. Per a col·laborar en el disseny d'aquestes polítiques, tenim el Grup d'Acció, que està compost per persones activistes afiliades que són un referent en el seu àmbit.

Els últims i pocs estudis entorn de la situació de la diversitat en el treball, posen de manifest les dificultats que tenen d'accedir a l'ocupació, mantindre-la i no patir cap discriminació o violència. Dins del col·lectiu LGTBI, tornen a ser les dones (lesbianes, bisexuals i transsexuals) les qui pateixen una major desigualtat, i es veuen sotmeses a una doble opressió.

Amb l'aprovació del reglament que desenvolupa la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, el sindicat té un repte per davant. Mitjançant la negociació col·lectiva caldrà acordar un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la seua igualtat real i efectiva. Cal aprofitar aquesta oportunitat, perquè malgrat el treball realitzat, a penes hi ha convenis que recullen clàusules sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere. A més, les agressions que pateix el col·lectiu, tant en l'àmbit social com laboral, fa necessària la intervenció i implicació del sindicat per a eliminar les conductes LGTBI-fòbiques.

Línies d'acció:

- Incorporar en els convenis col·lectius clàusules contra la discriminació LGTBI, considerant el nou marc jurídic, especialment per a la prevenció de les violències per delictes d'odi per LGTBI-fòbia.
- Promoure el respecte per la lliure expressió de l'orientació, identitat i/o expressió de gènere en tots els àmbits d'influència del sindicat.
- Potenciar accions simbòliques i referents positius que visibilitzen el compromís del sindicat pels drets i llibertats de les persones LGTBI.
- Col·laborar amb altres entitats sociopolítiques que treballen per la diversitat afectivosexual i els drets LGTBI al País Valencià i la resta de territoris, reforçant les que tenim i promovent noves col·laboracions. La participació en els espais LGTBI ha d'estar representada prioritàriament per referents sindicals LGTBI.
- Reconeixement del Grup d'Acció com un espai d'activisme i de militància dins de CCOO PV.
- Tipificar la discriminació per orientació sexual i identitat de gènere en els règims sancionadors a través de la negociació col·lectiva.
- Formació i sensibilització a la nostra RLT i als nostres quadres sindicals, de les discriminacions i desigualtats que pateix el col·lectiu LGTBI i de les mesures per a combatre-les des de l'acció sindical (mesures planificades i protocols).
- Visibilitzar i promoure referents LGTBI en l'àmbit sindical.

2.6. COOPERACIÓ I SOLIDARITAT INTERNACIONAL

En tots els llocs del món, a conseqüència de les últimes crisis, s'han agreujat les dificultats econòmiques, i anul·lat anys de progrés. La fam, la pobresa i les desigualtats no solament afecten les persones, soscaven de manera profunda l'harmonia i la pau mundial. Assistim a conflictes bèl·lics en una espiral ascendent a moltes parts del món, de manera més recent a Orient Mitjà amb el genocidi perpetrat per Israel a Palestina.

Des de CCOO reclamem polítiques orientades a l'estricta respecte al dret internacional, la cooperació i la pau, d'acord amb l'article 3 del Tractat de la UE "Promoure la pau, els seus valors i el benestar dels seus pobles" i l'ODS 16 "Pau, justícia i institucions sòlides". Ens oposem a l'injustificable recurs de la guerra, que amaga interessos contraposats als de les classes populars i treballadores, i a una política expansiva de l'OTAN. Condemnem l'actual escalada bel·licista, amb conseqüències devastadores per a la població i nefastos efectes econòmics i socials.

El neoliberalisme se sustenta en la pobresa i la desigualtat a escala planetària i la nostra responsabilitat està a denunciar-lo i intervindre des d'una perspectiva *glocal* (local-global-

local). La nostra lluita ha de dirigir-se que el treball digne, fonament constituït de la riquesa social i del desenvolupament humà sostenible, s'estenga com un dret fonamental del Nord al Sud global.

El pròxim decenni requereix abordar canvis d'ordre global que responguen a l'Agenda Internacional 2030, amenaçada per la falta d'acció contra el canvi climàtic i l'augment de la injustícia social. Des del nostre compromís sindical amb els ODS, la nostra organització està cridada a intensificar esforços per aconseguir la seua consecució.

En aquest sentit, davant l'avanç de l'extrema dreta, el qüestionament i la reducció de les polítiques de cooperació internacional i solidaritat, els retrocessos en matèria d'igualtat, l'emergència climàtica i l'auge dels conflictes internacionals, hem de valorar la cooperació internacional transformadora, com una valuosa eina de la solidaritat sindical, amb perspectiva decolonial i d'acord amb les interpel·lacions de les organitzacions socials i sindicals del Sud polític.

Línies d'acció:

- Exigir el compliment dels compromisos per una cooperació internacional al desenvolupament transformadora, en l'àmbit autonòmic i local, com a resposta integral a les crisis globals que enfrontem com a humanitat.
- Incidir a través de tots els àmbits de participació, en la implementació de polítiques alineades amb els ODS definits en l'Agenda internacional 2030 de l'ONU.
- Exigir a l'Administració autonòmica un calendari creïble per a complir el compromís del 0,7 % destinat a cooperació al desenvolupament abans de 2030.
- Reivindicar un comerç internacional just des de la base del treball digne en qualsevol lloc del món i denunciar la signatura dels tractats internacionals de comerç i inversions que preveuen clàusules lesives contra els drets laborals i salarials.
- Redoblar els esforços per aconseguir un marc normatiu més ambiciós des dels principis de la diligència deguda, que obligue a les empreses, especialment a les transnacionals, al compliment dels drets humans i ambientals, així com a l'avanç en termes de treball decent en tota la cadena de valor.
- Ajudar a impulsar alternatives econòmiques i socials, el consum responsable, el comerç just, així com l'educació per a una ciutadania global i inclusiva i per a la transformació social.
- Exigir en els diferents àmbits institucionals i socials del País Valencià l'estricta respecte d'aplicació, accés, compliment i vigència del dret internacional i els drets humans.
- Reforçar Pau i Solidaritat PV com a instrument sindical per a enfortir processos autònoms de desenvolupament des de les bases socials dels grups de població més vulnerables per la globalització neoliberal.

2.7. ALIANCES AMB ALTRES MOVIMENTS SOCIALS

En aquest context en el qual la societat expressa de manera creixent un malestar profund, indignació i por, la vocació de construir espais unitaris arrelats al territori que lluiten contra la precarietat, la pobresa i les desigualtats és prioritari per al sindicat. Col·lectivament podem fer millor la batalla cultural davant l'aparició d'actituds i discursos autoritaris i reaccionaris.

L'aplicació de l'anomenada llei mordassa és un clar obstacle per a donar aqueixa batalla cultural, perquè criminalitza la legítima protesta, la contestació social, la pobresa i la solidaritat. Rebutgem lleis, protocols o ordenances que vulneren la salut democràtica del País Valencià.

CCOO PV participa de manera activa en múltiples espais i moviments de reivindicació de drets, alguns informals i uns altres formals, de caràcter més puntual o permanent, representant en molts casos al sindicat en campanyes, plataformes o taules de solidaritat. Hem de ser capaços de canalitzar i enriquir a l'organització amb tota aquesta energia participativa des d'una estratègia millor definida i coordinada, que garantisca la seua extensió al llarg de tot el territori.

Línies d'acció:

- Intensificar els vincles amb la societat civil organitzada de llarg a llarg del País Valencià.
- Crear instruments propis que dimensionen la nostra resposta a través de xarxes d'acció solidària i de participació.
- Millorar la visualització del conflicte social, partint de la cooperació amb altres actors socials, acompanyant o protagonitzant processos unitaris.
- Intensificar la participació del sindicat en espais de reivindicació i d'incidència política i social contra la llei mordassa.
- Revisar protocols per a obrir les seues del sindicat com a espais de trobada de diferents expressions socials, culturals i reivindicatives.
- Incorporar-hi altres formes de confluència, lluita i mobilització a través de noves tecnologies i xarxes socials.

2.8. CULTURA, LLENGUA I SENYALS D'IDENTITAT

El nostre sindicat, des dels seus orígens i al llarg de la seua història, ha tingut clara la seua identificació i arrelament amb el País Valencià. Aquesta autodefinició i convenciment ens espenta a reivindicar una major capacitat d'autogovern i de respecte als drets identitaris i socials del poble valencià. La nostra cultura és la del treball i la seua centralitat ha de ser el principal element de cohesió identitària per a la classe treballadora. Continuarem reclamant consideració per a la nostra llengua pròpia fins a aconseguir la igualtat lingüística. A més, denunciarem les discriminacions del valencià en les administracions públiques.

Línies d'acció:

- Implicació en la defensa dels drets lingüístics i en les polítiques de promoció de la llengua pròpia del País Valencià.
- Promoure l'ús del valencià en l'àmbit de les relacions laborals i en concret en la negociació col·lectiva.
- Reivindicar la incorporació plena de la competència lingüística en l'àmbit públic, i promoure-la en l'àmbit privat de les relacions laborals, tant en les exigències de formació, com en els perfils professionals.
- Mantindre les aliances i col·laboracions amb les entitats i organitzacions que treballen per la preservació, difusió i promoció de la cultura, les senyes d'identitat i el valencià.

- Participar en les iniciatives que comporten millora de la capacitat d'autogovern del poble valencià.
- Exigir el manteniment de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, i els seus canals de televisió, ràdio i web, amb una dotació de recursos necessària per a assegurar la seua independència i objectivitat.
- Col·laboració estreta amb la FEIS per a difondre i desenvolupar la cultura del treball i la memòria obrera entre les treballadores i els treballadors del País Valencià.

2.9. MEMÒRIA OBRERA I DEMOCRÀTICA

El relat de la història de la classe treballadora ha de ser comptat pels seus protagonistes i el nostre sindicat no pot defugir de la seua responsabilitat en aquest sentit. La contribució de les Comissions Obreres a la conquesta i consolidació de l'actual democràcia i l'estat social i democràtic de dret va ser transcendental i així ha de ser divulgat. Per tot això, és un deure ineludible la defensa i promoció, tant de la memòria obrera com democràtica, per a oferir un imaginari col·lectiu a les futures generacions treballadores. Es treballarà en estreta col·laboració i coordinació amb la FEIS, mitjançant els seus plans de treball anuals.

Línies d'acció:

- Mantindre i potenciar l'arxiu històric del sindicat, donant-lo a conèixer i oferint-lo a les persones estudioses, investigadores i a la ciutadania en general.
- Divulgar la història del sindicat i de la classe obrera, així com de la memòria obrera.
- Reivindicar veritat, justícia i reparació davant els crims, tortures i repressió de la dictadura franquista.
- Teixir aliances amb les entitats memorialistes del País Valencià.
- Participar i enriquir les iniciatives que valoren la recuperació de la dignitat de la història de la classe treballadora.
- Generar i potenciar la memòria històrica de les persones treballadores LGTBI.

EIX 3: Distribució de rendes

3.1. LA PUGNA PER UN SALARI DECENT

Defensar un treball decent que permeta una vida digna, en el marc del recollit per l'OIT, la Carta social europea, l'ODS 8 i la Declaració Universal dels Drets Humans, és una prioritat per a CCOO. El nostre compromís és garantir que es realitze de manera segura, en igualtat d'oportunitats, lliure de violències i discriminacions, amb una remuneració justa i sota el paraigua de la negociació col·lectiva i els drets de llibertat sindical. Un treball que possibilita el desenvolupament personal i contribueixca al sosteniment de la vida social i del planeta.

Aquests han sigut els pilars que han marcat el camí de la concertació social d'aquests últims anys, especialment després dels impactes del període de pandèmia. Un temps en el qual hem pactat increments significatius del salari mínim interprofessional i signat amb la patronal el V Acord per l'ocupació i la negociació col·lectiva (AENC), que han esmorteït els efectes negatius de la crisi inflacionista. Així i tot, hem de continuar disputant el salari

directe, perquè el País Valencià manté un quart de la seua població en risc de pobresa i se situa com la sisena autonomia amb menors guanys mitjans.

Línies d'acció:

- Seguiment i coordinació per a l'establiment de salaris en la negociació col·lectiva que permeten una millora del poder adquisitiu.
- Reforçar la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva, incloent-hi la mirada interseccional per a un treball d'igual valor.
- Coordinar la inclusió de clàusules d'igualtat en la negociació col·lectiva i plans d'igualtat amb la finalitat de dotar de valor social al treball.

3.2. LA DISPUTA PEL SALARI DIFERIT: EL DIÀLEG SOCIAL

En un context d'apogeu de populismes i de ressorgiment de forces polítiques alineades amb totalitarismes, el paper del diàleg social requereix una reivindicació permanent de què som, de com hem arribat a ser el que som i què ens legítima, però també el repte de contribuir a polítiques que donen resposta a les necessitats de les persones que representem.

La inèdita presència de l'extrema dreta en el Govern valencià, després d'un període d'interlocució singularment fluid, ens obliga a tindre molt present la defensa de la participació institucional. El sindicat té un paper constitucional de primer ordre, juntament al que mantenen els partits polítics, en la vertebració de la participació social. Aconseguir que aquest espai de representació siga una realitat efectiva, en termes d'incidència en les polítiques públiques, constitueix una exigència irrenunciable.

Ser el primer sindicat del país, tant en afiliació com en el nombre de delegats i delegades obtinguts mitjançant la confiança dipositada en les urnes per les persones treballadores, és un valuós actiu que ha de ser reconegut i tindre els seus corresponents efectes en la participació institucional. A la necessitat de millorar qualitativament els espais en els quals estem presents, se li uneix la d'una major coordinació de tota la nostra representació en els múltiples àmbits, tan territorials (autonòmics, municipals, supramunicipals i provincials), com funcionals.

Així mateix, hem de contribuir a vertebrar un front ampli d'oposició a les polítiques neoliberals implantades al País Valencià, juntament amb partits i entitats de la societat civil organitzada.

Línies d'acció:

- Establir criteris homogenis en els espais sociopolítics territorials i coordinar les estructures sindicals en els pactes d'ocupació territorials i comitès econòmics i socials, cohesionant l'organització al voltant d'objectius concrets.
- Marcar pautes d'intervenció sociopolítica i d'acció sindical per a la defensa dels serveis públics i l'estat de benestar.
- Desenvolupar una estratègia davant dels atacs a la nostra representativitat en els espais de participació institucional, mitjançant línies polítiques i jurídiques.
- Articular propostes rigoroses encaminades a afavorir polítiques per a una transició digital i ecològica justa, basada en criteris de sostenibilitat social i ambiental.
- Potenciar l'acció sindical sociopolítica per a contribuir a la vertebració social.

- Elaborar un pla de treball en el qual es definisquen objectius en la concertació territorial per a harmonitzar l'acció sindical de les unions intercomarcals i, específicament, que es garantisquen el seguiment i control d'aquests (informes periòdics, indicadors homogenis, dades descentralitzades), criteris als nomenaments institucionals, mecanismes de formació i fixació d'un codi de conducta.

3.3. REDISTRIBUCIÓ DE LA RIQUESA

Tant el sistema tributari com el de finançament tenen un fort impacte en la societat, quan estan estretament vinculats a la millora de la protecció, la qualitat dels serveis públics, la reducció de la desigualtat social i territorial, la redistribució de la riquesa o la capacitat per a crear ocupació.

De fet, en el sistema fiscal és tan important el que es recapta, com en què s'inverteixen aqueixos recursos públics. Per al sindicat, ha de contribuir a un creixement que afavorisca l'ocupació, que evite l'evasió i elusió fiscal, que reduïsca la pobresa i qualsevol tipus de desigualtat, que responga a les necessitats de la població en sanitat, educació, serveis socials, habitatge i protecció de col·lectius vulnerables i que s'adapte a les exigències de l'evolució demogràfica.

Per a garantir tot això, és necessari escometre una profunda reforma fiscal, sota criteris d'equitat, de solidaritat, de progressivitat i de redistribució, que es marque com a objectiu aconseguir els nivells d'ingressos i de despeses de la mitjana de l'eurozona. Ha d'anar acompanyada de la suficient pedagogia per a sensibilitzar la ciutadania de les repercussions socials del frau, de l'economia submergida o de l'elusió fiscal, especialment la que es dona amb l'Impost de Societats.

D'altra banda, hem de denunciar la competència fiscal a la baixa que suposa *el dúmping*, en tant que permet a les comunitats amb major capacitat recaptatòria practicar polítiques agressives que provoquen desigualtat territorial. Acumulen contribuents adinerats, la qual cosa genera una afectació greu en l'equitat del sistema i una conseqüent repercussió en la qualitat dels serveis públics. En la mateixa direcció, és imprescindible continuar reclamant una reforma del sistema de finançament que tracte amb justícia el País Valencià, establint els recursos suficients. Un model de repartiment més equitatiu, que reconega els dèficits acumulats per l'infrafinançament i establisca mecanismes transitoris de compensació.

Aquest infrafinançament es manifesta clarament en els municipis de major desajustament poblacional a causa de l'increment desproporcionat de l'activitat turística. Per això, apostem per un impost sobre estades turístiques com a tribut indirecte, instantani i autonòmic. Actualment, la riquesa que proporciona aquest sector com a pilar estratègic del nostre teixit productiu no està repartida de manera equitativa i sostenible. A més, s'han incrementat les taxes dels principals serveis en nuclis turístics clau del País Valencià. Sufragar les seues externalitats pot millorar la convivència entre turistes i residents, per la qual cosa proposem iniciar el camí amb el principal espai de concentració turística, és a dir, els allotjaments hotelers, per a garantir la sostenibilitat en destinació.

En definitiva, la concertació social bipartida, el diàleg social tripartit i l'acció sindical són mecanismes clau per a assegurar una distribució justa de la riquesa i reduir la desigualtat

social. A través de la negociació col·lectiva i les polítiques fiscals progressives es pot afavorir el benestar general i la cohesió social.

Línies d'acció:

- Reivindicar un finançament just per al País Valencià, la reforma del sistema autonòmic i la condonació del deute històric vinculat a l'infrafinançament.
- Impulsar una proposta transitòria que permeta compensar l'infrafinançament.
- Exigir una fiscalitat justa, progressiva i redistributiva, que servisca d'instrument per a combatre les desigualtats socials i garantir uns millors serveis públics i una xarxa de protecció social més inclusiva.
- Reclamar l'obligació legal de l'Estat de contribuir al 50 % del finançament de la despesa realitzada en la implantació de la Llei de dependència.
- Proposar a l'Administració la realització de campanyes sobre finançament autonòmic, fiscalitat justa i la importància dels impostos per al sosteniment de l'estat de benestar.
- Impulsar una fiscalitat justa que puga ser utilitzada com a instrument de desenvolupament i finançament de polítiques d'adaptació davant del canvi climàtic.
- Promoure debats interns i informes a l'extern per a reivindicar l'harmonització fiscal i la coordinació entre comunitats autònomes que evite situacions de *dúmping*.
- Fomentar una millora de l'aportació fiscal en aquells impostos la gestió dels quals està cedida a nivell autonòmic, assegurant que siga justa i progressiva.
- Impulsar l'avaluació de la política tributària existent, la lluita contra el frau fiscal i l'economia submergida.
- Demandar major qualitat dels serveis prestats per l'Agència Tributària Valenciana, a través d'una gestió eficient i dotació de recursos.
- Promoure un sistema estable de participació en projectes europeus per a accedir a major finançament extern.
- Exigir la implementació d'una taxa sobre estades turístiques com a eina d'avanç en indicadors de sostenibilitat de la destinació turística i que reduïsca conflictes relacionats amb el seu creixement massiu.

EIX 4. Estat de benestar, el paper dels serveis públics

4.1. SANITAT

La sanitat pública és una de les conquestes més importants de la societat en l'actualitat, quan actua com a pilar essencial de l'estat de benestar, que es conforma com un sistema de prestació pública, universal, igualitària, gratuïta i de qualitat per a tota la ciutadania. Per això, cal continuar enfortint pressupostàriament un model accessible, descentralitzat, de gestió directa, orientat cap a l'equitat i la superació de les desigualtats socials i territorials. Un sistema que ha de dotar d'infraestructures suficients, que permeten avançar tecnològicament cap a una major modernització, dignificació i humanització, i incrementar la seua capacitat de resposta i resiliència.

La sanitat pública, com a element essencial de cohesió social, ha de donar resposta a les necessitats de la població. Per a CCOO, els eixos fonamentals han de ser l'ampliació de la

cartera de serveis, la millora de l'abordatge de la salut mental, la coordinació entre les diferents administracions i nivells assistencials, i la seua reorganització, així com l'avaluació contínua de les mesures que es posen en marxa.

A més, cal vencer el centralisme hospitalari i, per a això, potenciar l'atenció primària, garantint que siga de qualitat i integral des del punt de vista biopsicosocial, sense llistes d'espera, que acompanye a la persona durant el seu procés de salut/malaltia, amb una responsabilitat compartida. Tot això alhora que s'intensifica la dedicació a la prevenció, la promoció de la salut i el reforç de la salut pública i comunitària.

El sistema sanitari ha d'assumir els principis de transparència i d'accessibilitat, permetent la participació comunitària en la seua governança i major protagonisme de la societat en el control, gestió i millora de l'atenció. La salut es guanya o es perd en els diferents entorns en els quals es desenvolupa la nostra vida quotidiana i, de fet, la desocupació, la precarietat o l'explotació laboral afecten directament la salut de les persones. Des de la nostra organització vetlarem per evitar aquelles situacions de vulnerabilitat que acaben provocant la malaltia.

D'altra banda, la cronicitat té cada vegada un major pes en l'atenció, com a conseqüència de l'augment de l'esperança de vida i l'adopció d'estils de vida propis dels països desenvolupats. Són patologies de llarga duració i de progressió lenta que repercuteixen de forma molt diversa en el sistema i que exigeixen un esforç per a abordar aquest gran repte present i futur.

El desenvolupament de l'atenció sociosanitària és vital per a garantir un abordatge integral de les necessitats de la població, especialment dels grups més vulnerables. És fonamental que es desenvolupe sota un model que promoga la integració i coordinació dels recursos sanitaris i socials, assegurant així que siga integral, contínua i de qualitat.

Línies d'acció:

- Exigir un adequat finançament del sistema valencià de salut (fins a situar-nos en la mitjana del PIB de l'OCDE, destinant el 25 % del pressupost sanitari a l'atenció primària), així com l'augment de plantilles, d'infraestructures, de recursos materials i tecnològics.
- Reclamar mesures de reforç estructural del sistema per a reduir les llistes d'espera i garantir temps d'atenció òptims en tots els nivells assistencials.
- Participar, en el marc del diàleg social, en la revisió i reorganització del model d'atenció primària i comunitària, així com en el d'atenció sociosanitària, promovent la integració efectiva dels serveis.
- Demanar la implantació del Pla estratègic per a la millora de l'atenció primària, reorientant el model cap a la promoció de la salut, la prevenció i detecció precoç de la malaltia i la intervenció comunitària.
- Potenciar el reforç de les activitats i unitats de salut pública per a garantir la promoció, prevenció i desenvolupament comunitari i social.
- Continuar impulsant la participació comunitària a través dels consells de salut de zona bàsica, amb l'objectiu que la societat adquireisca un major protagonisme en el control, gestió i millora de l'atenció sanitària.
- Afavorir la coordinació entre l'àmbit sanitari i sociosanitari.

- Promoure la modificació del mapa sanitari orientat al compliment del que es disposa en la Llei General de Sanitat, apostant per la creació de nous departaments de salut i suprimint les ASIS.
- Apostar per una gestió dels recursos sanitaris descentralitzats, dirigits des de la proximitat i accessibilitat, combatent qualsevol tipus d'inequitat i desigualtat territorial.
- Reivindicar un reforç de la urgència hospitalària i extrahospitalària, així com de la capacitat d'actuació de les unitats de salut pública.
- Insistir en la necessitat d'interoperativitat dels sistemes informàtics entre tots els departaments de salut.
- Exigir major transparència en l'Administració sanitària, accessibilitat i proximitat per a la ciutadania.
- Continuar reclamant major suport i inversió a la investigació sanitària i biomèdica, on l'estabilitat i la dignificació de les condicions laborals és essencial.
- Continuar apostant per la modernització, dignificació i humanització de les infraestructures, amb especial atenció als riscos i beneficis que representa el desenvolupament en l'ús de les TIC, la IA, la telemedicina i les bases de dades clíniques, entre altres.
- Continuar apostant per la reversió a la gestió directa dels departaments de concessió administrativa i per la recuperació de tots els serveis privatitzats.
- Combatre qualsevol intent de retallada o de privatització de la sanitat pública valenciana.
- Reivindicar el desenvolupament del Pla de salut mental autonòmic.
- Impulsar la transformació cap a un model sanitari millor preparat per a afrontar la prevenció i la gestió de les condicions de salut cròniques i que permeta continuar complint la seua funció social de manera satisfactòria.
- Impulsar l'eficàcia i eficiència en els protocols integrals d'actuació sanitària en tots els nivells, davant la violència de gènere.
- Promoure l'educació per a la salut a l'escola d'una manera integral, promocionant entorns educatius saludables, oberts, en els quals es fomenti la salut física, psíquica i social en la població infantil i juvenil.
- Reivindicar l'ampliació de la cartera de serveis de la sanitat pública valenciana, per millorar així l'atenció i la cobertura de tota la població, especialment de les persones més vulnerables.

4.2. EDUCACIÓ

Un altre dels pilars de l'estat de benestar, a més de ser la principal eina d'integració i de transformació social, és l'educació. La igualtat en l'accés als drets educatius és la base d'una societat igualitària. De fet, és el bressol de la convivència i cultura de les societats democràtiques.

L'educació pública, per tant, ha de ser universal, gratuïta, inclusiva, coeducativa, diversa, multicultural, laica, de qualitat i garant de la igualtat d'oportunitats. Aquest és el model que hem d'exigir com a sindicat de classe.

Línies d'acció:

- Reclamar l'enfortiment del sistema públic educatiu, una major inversió en els pressupostos i una política equitativa de beques.

- Defensar l'educació plurilingüe, garantint en qualsevol cas el valencià.
- Promoure un model més equitatiu i transformador, que fomenti la coeducació i l'educació afectivosexual, i que reduïska les diferents bretxes, especialment la digital.
- Exigir mesures dirigides a afavorir la incorporació de dones a estudis relacionats amb les àrees STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).
- Combatre la precarietat laboral en els sectors d'educació infantil, especial i universitària.
- Proposar a través del diàleg social la millora de les ràtios, l'augment de personal, la inversió en modernització d'infraestructures i l'eliminació de barracons.
- Demanar un reforç de la Formació Professional per a contribuir al canvi de model productiu.
- Insistir en l'enfortiment de l'orientació dins del sistema educatiu en tots els seus vessants, així com en la prevenció de la violència i la cura de la salut mental.
- Coordinació amb altres organitzacions cíviques, estudiantils i òrgans de participació institucional per a impulsar el model educatiu defensat pel sindicat.
- Impulsar i difondre projectes d'educació al desenvolupament de la nostra fundació Pau i Solidaritat, així com participar en accions sobre aquest tema de plataformes o campanyes d'ONG.

4.3. SERVEIS SOCIALS

Estem vivint una creixent desigualtat social, pobresa i exclusió, a causa de factors com la concentració del poder empresarial, la globalització, els canvis tecnològics i demogràfics, l'adopció de polítiques neoliberals i la falta de redistribució de la riquesa. Aquests motius fan cada vegada més necessària la participació de la nostra organització en l'enfortiment de les polítiques de protecció social, entre aquestes, el reforç del Sistema Públic de Serveis Socials.

La prevenció de l'exclusió i la promoció de la integració són objectius clau en l'àmbit dels serveis socials, per a reduir els riscos que afecten la població i aboquen a situacions d'especial vulnerabilitat. En aqueix sentit, és necessari consolidar un model que atenga les necessitats de la ciutadania, garantint una cobertura universal i suficient en qüestió de prestacions. Per a això, és fonamental que la xarxa siga pública, descentralitzada i que atenga des de la proximitat amb la màxima diligència, agilitat i transparència. Igualment, ha de respondre a una millora en la qualitat i l'estabilitat dels seus professionals.

Sens dubte, el sistema ha d'actuar amb major celeritat davant les greus problemàtiques, com és el cas dels procediments de reconeixement de la situació de dependència o els de la Renda Valenciana d'Inclusió, en els quals urgeix complir els terminis de gestió establits per llei, així com la correcta implementació de prestacions i serveis establits. És essencial avançar cap a un nou model de cures de llarga duració que impulse la recuperació i el manteniment de l'autonomia personal, i intentar retardar l'aparició de la dependència, combatent els seus factors de risc i oferint més serveis de suport en el propi domicili. Aquest ha de ser el marc que permeta un vertader canvi d'atenció residencial molt més centrat en les persones, que assegure major autonomia i identitat individual.

Línies d'acció:

- Exigir la implantació del nou model del Sistema Públic de Serveis Socials i avançar en el seu desenvolupament, de manera que es garantisca millor qualitat, major cobertura i la consolidació dels canvis aconseguits.
- Reclamar un finançament just i adequat per part de totes les administracions implicades, destinant recursos suficients per al desenvolupament d'infraestructures i d'un model d'atenció sociosanitari que permeti una atenció integral i coordinada.
- Promoure l'estabilització i la millora de les condicions laborals de les persones treballadores de serveis socials.
- Reivindicar un model de gestió pública directa dels serveis socials (un mínim del 50 % dels centres i serveis en els pròxims anys, sent l'objectiu a llarg termini aconseguir el 100 % de gestió directa), augmentant per a això la xarxa en tots els nivells assistencials, així com el reforç dels equips professionals.
- Reclamar la plena implantació de la Llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, especialment a través de serveis professionals.
- Demanar la correcta aplicació de la Llei de renda valenciana d'inclusió.
- Exigir la posada en marxa d'un vertader canvi de model d'atenció residencial, en el qual s'adaptin les seues infraestructures, ràtios i serveis a criteris de qualitat en l'atenció de les persones.
- Continuar impulsant l'augment de places públiques que evite la dependència de la iniciativa privada i garantisca la qualitat dels serveis.
- Plantejar una major inversió i el reforç de les infraestructures públiques de serveis socials, evitant les inequitats territorials.
- Promoure la participació activa i el protagonisme que necessita la ciutadania per a estar informada i ser corresponsable.
- Impulsar accions encaminades a corregir aquelles discriminacions que pateixen les persones majors, promovent l'envelliment actiu i abordant els reptes demogràfics futurs.
- Incidir en el correcte funcionament dels serveis socials municipals (contracte/programa); en la seua adequada ordenació, finançament, gestió de serveis i programes.
- Reivindicar que s'avance cap a un nou model de cures de llarga duració, impulsant nous i més serveis especialitzats, entre ells de suport en el propi domicili.

4.4. HABITATGE

Al País Valencià hi ha un greu problema d'accés a l'habitatge al qual urgeix posar solució, especialment per a la població més jove que té importants dificultats per a emancipar-se. Un dels factors que més influeix és l'escalada de preus, tant de l'habitatge en propietat com en lloguer, que llastra el poder adquisitiu de les llars. Altres destacables són la falta d'habitatge públic, el nombre important d'habitatge buit sense un ús residencial, la turistització o la gentrificació.

Per a CCOO és fonamental enfortir la funció social de l'habitatge. L'Estat ha d'intervindre davant aquest desafiament col·lectiu perquè totes les persones que ho necessiten puguin

accedir a un habitatge digne, combatent pràctiques especulatives immobiliàries i garantint que siga un bé d'ús, i no un actiu financer d'inversió o de mercantilització.

Per tant, és fonamental desplegar una política d'habitatge planificat, amb estructures administratives i tècniques que siguen capaces de dur-la a terme, que amplie el parc públic, així com la quantitat i qualitat de les ajudes. És essencial la declaració de zones tensionades per part del Govern valencià, per a limitar els preus del lloguer. Prohibició dels habitatges turístics i plataformes del tipus Airbnb. Aquest model fomenta la turisticació, gentrificació i especulació dels barris. Aquestes polítiques han de descentralitzar-se per a arribar als municipis i altres ens locals.

D'altra banda, la segregació residencial és causa de la desigualtat social que sens dubte limita les oportunitats, entre altres qüestions en l'ocupació, per residir en un barri vulnerable i amb més necessitats de recursos públics, limitacions que reforcen la transmissió intergeneracional de la pobresa. Ha de ser una prioritat la posada en marxa de polítiques urbanes més inclusives i sostenibles que no generen divisió per raó de renda. També ho és atendre la càrrega de malaltia física o psicològica deguda a les condicions deficientes i insegures de l'habitatge.

És necessari, finalment, posar fre a la injustícia social que suposen els desnonaments, augmentant la protecció social en el cas de les persones sense llar. En aquesta causa hem de col·laborar i teixir llaços amb el moviment organitzat que lluita a peu de carrer en els barris obrers.

Línies d'acció:

- Exigir la limitació de preus del lloguer, juntament amb la declaració de zones tensionades.
- Impulsar la limitació d'habitatges turístics i d'ús temporal, de manera que es contribuísca a generar un turisme més incliusiu i sostenible.
- Reclamar a l'Administració l'ampliació del parc públic d'habitatge, mitjançant el dret d'adquisició preferent de tanteig i retracte, actuacions sobre la gran quantitat d'habitatge buit, l'impuls de programes de lloguer assequible, l'adquisició d'habitatge privat ja construït o cedit per a rehabilitació i posterior posada en lloguer a preus limitats, així com el manteniment del parc actual per al seu total aprofitament.
- Fomentar la descentralització de les polítiques d'habitatge, tractant d'incentivar que els municipis i altres ens locals participen activament del seu desenvolupament.
- Reivindicar accions que acaben amb les pràctiques poc ètiques i nocives per al dret d'accés a l'habitatge de grans posseïdors, fons voltor i els seus gestors immobiliaris.
- Reclamar una legislació contra els desnonaments, a més de buscar solucions que eviten que les persones en situació de risc puguin perdre el seu habitatge, com l'increment d'habitatges socials.
- Impulsar la creació de nous recursos per a les persones sense llar més adaptats a les seues circumstàncies, allotjaments d'“alta tolerància” que faciliten a les persones viure en contextos més normalitzats.
- Reivindicar la posada en marxa de línies estratègiques de construcció d'habitatge que actuen per a evitar la segregació residencial, millorar els serveis i recursos públics en barris vulnerables i limitar certes formes urbanes associades amb alts nivells de segregació de rendes altes.

- Reclamar polítiques que eviten qualsevol tipus de risc per a la salut per motiu d'habitatge (habitabilitat, substàncies perilloses, deficiències greus i eliminació del barraquisme amb alternativa residencial).
- Impulsar la posada en marxa de polítiques destinades a eliminar qualsevol tipus de pobresa energètica.
- Continuar reclamant ajudes per a facilitar l'accés a l'habitatge de la societat valenciana (en compra i lloguer), especialment la de les persones amb una major vulnerabilitat i específiques per a la joventut, així com l'impuls de polítiques públiques per a la rehabilitació i la millora de l'eficiència energètica.
- Fomentar la participació institucional territorial i l'associacionisme comunitari com a fórmula per a abordar els problemes socials del propi barri, entre ells els de les persones més joves (consells d'inclusió o de salut de zona bàsica).

4.5. ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

La qualitat en els serveis públics és una exigència constitucional i una obligació de l'Administració. Urgeix reforçar-los com a element de redistribució de la riquesa, que permet compensar les desigualtats de la població. Una societat avançada i democràtica no pot prescindir d'una Administració pública de qualitat, àgil i capaç de gestionar el que és públic amb eficiència i transparència. Per a això, és fonamental un finançament adequat. A més, és exigible una correcta atenció a la realitat territorial i demogràfica, ja que suposen forts condicionants en la prestació de serveis.

Entre els seus principals reptes està apostar per un model de serveis públics segurs, intel·ligents, moderns, que incorporen la digitalització, les noves tecnologies i una major inversió en I+D+I. Es necessita la integració social, l'ambiental i l'equitat com a senyals d'identitat per a aconseguir un adequat reequilibri de riquesa i de drets i deures, per a construir una societat més inclusiva. De fet, positiu és l'avanç de l'Administració en les noves modalitats d'atenció, no obstant això, han d'anar acompanyades de canvis organitzatius, formació contínua, qualificació professional i nous mètodes per a assegurar l'accés de tota la ciutadania, especialment dels col·lectius més vulnerables.

CCOO defensa la gestió directa dels serveis públics i la recuperació de manera progressiva d'aquells privatitzats, amb garanties de manteniment de l'ocupació. Sens dubte, el sector públic ha d'adoptar un paper clau en el creixement sostenible, generador de més i millor ocupació, fins a situar-nos en percentatges comparables a la mitjana dels països del nord de la UE. Hem d'exigir la recuperació dels drets arrabassats en el passat, que es faça davant de l'important volum de jubilacions previstes en els pròxims anys i la implantació de mecanismes d'anàlisi i avaluació que contribuïsquen a l'excel·lència dels serveis públics.

Línies d'acció:

- Exigir la reducció de la temporalitat i el reforç de les plantilles del sector públic, fomentant la creació de l'ocupació per a millorar la qualitat, establint com a prioritat l'increment de personal en els serveis essencials, així com major coordinació i cooperació interterritorial i interadministrativa.
- Impulsar el reforç de les administracions públiques, amb major finançament, millora de les infraestructures, modernització i digitalització.

- Reclamar les inversions necessàries per a dotar a les administracions valencianes dels mitjans tècnics i noves tecnologies que permeten avançar en una millor atenció a la ciutadania.
- Demanar canvis organitzatius, formació contínua, qualificació professional, millora en l'accessibilitat de la ciutadania als serveis públics, especialment de les persones més vulnerables, davant les noves formes d'atenció i informació.
- Lluitar per la recuperació de la gestió directa d'aquells serveis públics privatitzats, amb garanties de manteniment de l'ocupació.
- Fiscalitzar el compliment del contracte i plec de condicions de les concessions administratives i dels serveis privatitzats, començant per la participació en la seua redacció.
- Reivindicar l'Escola Valenciana per a les AP (EVAP) per a donar resposta a les necessitats formatives: especialitzada, d'investigació, desenvolupament de metodologies i formació contínua, per al personal dependent d'aquestes administracions, així com del sector instrumental.
- Exigir la posada en marxa del Tribunal Administratiu Valencià de Contractes Públics.

EIX 5. La relació del sindicat amb les persones treballadores

5.1. EXTENSIÓ SINDICAL

La realitat en la qual desenvolupem la nostra acció sindical i sociopolítica és complexa, marcada per un teixit productiu dominat per la pime. Un model d'empresa vertical que transita cap a la descentralització de l'activitat productiva i l'externalització dels riscos. Hem d'atendre el món canviant en el qual vivim, impactat per l'avanç imparable de la tecnologia, especialment la digitalització de l'economia i el desenvolupament de la intel·ligència artificial, i com afectarà la manera en la qual s'organitza l'empresa, la classe treballadora i la societat.

El món s'ha globalitzat i, per tant, la societat, les organitzacions, les empreses i tots i cadascun dels elements que configuren la civilització actual, es mouen en paràmetres de constant mutació, influïts per esdeveniments que condicionen la realitat del moment, des dels conflictes geoestratègics mundials, les transformacions del model productiu o el canvi climàtic, als avanços tecnològics.

Hem d'abordar els reptes que suposen per al sindicalisme els nous sectors productius, els canvis en la composició de la classe treballadora i en la manera d'organitzar l'empresa, molt diferent de la vella estructura vertical i fordista. La mateixa evolució de l'ocupació, cada vegada més situada en segments de qualificació mig/alts, amb una elevada atomització empresarial i un potencial de sindicalització a explorar, però que s'intueix com a altament difícils, són elements als quals parar atenció.

En aquest context de discrecionalitat empresarial, precarietat i desigualtat, és necessari conformar un sindicat fort, útil, de classe, confederal, que genere confiança i que continue sent la primera organització social en afiliació i en representació. Per a això, hem d'enfortir-nos, incorporant a les noves realitats i arribant a una part del món laboral atomitzada, sense centres físics de referència i en teletreball, però sense permetre que els nous models

organitzatius modifiquen les actuals relacions laborals. Això ens exigeix ampliar els nostres àmbits d'intervenció, millorant les nostres potencialitats en la xarxa i altres espais menys convencionals. No podem oblidar que les noves generacions són nadiues digitals.

Es tracta, en definitiva, de posar tota l'atenció en l'efectivitat del sindicat i establir les millors maneres d'encarar els problemes i desafiaments als quals ens enfrontem, tenint en compte les singularitats de les organitzacions que integren CCOO i que no ens valen les velles receptes. És necessari abordar de manera prioritària: l'extensió sindical, la formació de la nostra representació i estructura, l'autonomia de les seccions sindicals, una acció sindical més atomitzada i desregularitzada, eines informàtiques que agiliten les tasques administratives i una base de dades que puguem nodrir de manera eficaç.

Necessitem, a més, solvència i majors mitjans allí on es desenvolupa l'acció. No es tracta d'incrementar la partida pressupostària del Programa de Desenvolupament Organitzatiu, sinó de reivindicar una distribució més equitativa dels nostres recursos econòmics: la quota, la nostra principal font de finançament. Són les organitzacions territorials, confederacions de nacionalitat i federacions territorials les que han de disposar de manera autònoma dels recursos suficients per al desenvolupament de l'activitat sindical quotidiana.

És en els territoris on totes les estructures fan ús dels Serveis Jurídics, una de les principals causes d'afiliació; on es realitzen les eleccions sindicals i operen les oficines electorals que donen servei a les federacions i unions intercomarcals, efectuant un ingent treball administratiu i ajudant als equips d'atenció en els processos electorals. És també en els territoris on es té el contacte directe amb la representació i s'adquireix el compromís de formar-la sindicalment perquè exercisca, en les millors condicions, la seua responsabilitat.

Per la seua banda, la Confederació sindical i les federacions estatals tenen el paper de garantir el correcte funcionament i la coordinació de la resta de l'estructura, amb l'objectiu d'assegurar la viabilitat de totes les organitzacions que integren CCOO. A més, han de conduir i avançar en la construcció de models que unifiquen les condicions laborals del personal contractat, els procediments d'ús i la gestió de les eines que disposem, i garantir alhora la idiosincràsia i l'autonomia de les organitzacions confederades.

Línies d'acció:

- Posar en marxa noves eines informàtiques que faciliten l'activitat d'extensió sindical en un context plenament digitalitzat i formar als equips d'extensió i a les estructures en la seua utilització.
- Planificar estratègies col·laboratives per a intervenir en aquells col·lectius més precaritzats o d'especial atenció, en els quals actualment no estem presents o tenim dificultats d'organitzar.
- Afavorir mecanismes de col·laboració interfederal i territorial, en aquells espais de confluència multisectorials com ara polígons industrials, àrees comercials, ports, aeroports i universitats.
- Desenvolupar fórmules d'acció conjunta amb l'objectiu d'integrar en la nostra organització a totes les persones que s'acosten al sindicat.
- Caracteritzar la nostra acció sociopolítica com a mecanisme de participació i afiliació.

- Valorar la transparència de totes les organitzacions confederades i, a partir de l'anàlisi detallada dels seus comptes anuals, obtindre estàndards d'eficiència sindical.
- Obrir un debat en l'intern de l'organització per a reflexionar sobre els mecanismes de presa de decisió i afavorir l'equilibri en la representació dels interessos de territoris i federacions.

5.2. POLÍTICA AFILIATIVA

L'afiliació s'identifica en els nostres plans de treball com l'objectiu bàsic i ineludible del nostre dia a dia. L'autosuficiència financera, la representativitat en les empreses i la legitimació social han de partir d'un potencial afiliatiu en creixement permanent. L'afiliació és la nostra eina de projecció de les polítiques sindicals de CCOO en els espais en els quals participa, per la qual cosa ha d'estar informada de l'activitat rellevant, tant del seu àmbit d'actuació com del sociopolític.

Si sempre han tingut un gran pes els ingressos procedents de les quotes de l'afiliació, el futur que s'albira a mitjà i llarg termini ens obliga a continuar treballant per a augmentar-les de manera significativa i garantir la nostra autonomia financera. Perquè això es produísca, entre altres matèries, hem de millorar l'atenció i prestar uns serveis àgils i eficients.

Els períodes de crisi han esdevingut tradicionalment en una via important d'afiliació i d'acostament de les persones treballadores a la nostra organització, però després de les dues últimes, aqueixa tendència ha canviat. L'important esforç sindical i de participació en el diàleg social, que han pal·liat en gran manera els efectes d'aqueixes crisis i han millorat la vida de les persones treballadores, així com l'augment de població activa, no han repercutit en un increment afiliatiu net.

Les altes creixen, però les baixes també, per la qual cosa hem d'analitzar les dades d'estadístiques afiliatives i enquestes per a impulsar actuacions combinades d'adaptació a les noves tecnologies, serveis d'accés inicial i el seu posterior seguiment, reorientar les atencions tradicionals cap a altres més integrals i identificar col·lectius amb necessitats particulars. Així mateix, és important avançar en l'afiliació de les nostres delegades i delegats, que són els qui representen al sindicat en els centres de treball.

Línies d'acció:

- Desenvolupar un espai de consulta sindical concorde a les noves tecnologies que done una atenció inicial a l'afiliació i permeti la difusió i l'accés a aquelles treballadores i treballadors que no siguin de CCOO.
- Confeccionar una guia de tots els serveis, federacions i sectors que componen el sindicat per a realitzar una correcta derivació de l'atenció.
- Garantir una actualització permanent en les eines col·laboratives i les seues bases de dades auxiliars.
- Fixar, en els plans de treball, objectius de creixement afiliatiu i mesures de fidelització, amb especial atenció en la representació no afiliada, a la qual pot atreure's mitjançant la formació sindical.
- Planificar mesures específiques per a ampliar i fidelitzar l'afiliació de dones, joves i persones LGTBI; i altres dirigides a les persones no afiliades.

- Impulsar accions de traspàs de quota nòmina a quota banc, per a millorar la gestió dels impagaments.
- Analitzar els mètodes de pagament de les quotes per a prendre mesures específiques que faciliten el cobrament.
- Informar la nova afiliació jove sobre l'espai i les activitats de Joventut per a promoure la seua participació.
- Donar a conèixer la informació i les activitats de la Federació de Pensionistes a l'afiliació pròxima a la jubilació per a fomentar la seua continuïtat en el sindicat.
- Estudiar la proposta d'una quota reduïda per a famílies i persones jubilades amb pensions mínimes.

5.3. PARTICIPACIÓ

La implicació de les persones afiliades en el desenvolupament quotidià del sindicat, tant en el seu vessant d'acció sindical com en el sociopolític, és una exigència permanent que ens trasllada la mateixa afiliació. Som conscients que la pervivència del sindicat com a organització de la classe treballadora només serà possible si les nostres decisions i propostes són participades democràticament.

Provenim, a més, d'un model en el qual la participació s'ha establert mitjançant delegació representativa i per períodes de diversos anys. Hem d'obrir i agilitar les formes de relació amb la nostra afiliació i amb altres organitzacions cíviques. Els instruments han de ser diversos, des de les clàssiques assemblees generals, de centre o de sector, passant per jornades de reflexió i grups de treball, fins a mitjans telemàtics i de consulta directa.

Considerem que una major participació pot propiciar una renovació profunda del sindicat, alhora que les noves formes no seran plenament assumides si no es dona aquesta renovació. Per assegurar-la és imprescindible dotar de protagonisme l'actiu sindical jove, i facilitar vies d'implicació, de formació i de militància.

CCOO té una trajectòria consolidada i reconeguda com a principal organització sindical i social del País Valencià i de l'Estat i, per tant, estructures i dinàmiques clarament establides, eficaces i sostenibles; però hem de ser conscients dels reptes que ens imposa la velocitat creixent dels canvis i la visió que té la classe treballadora de les relacions laborals i socials.

Línies d'acció:

- Establir una relació habitual, fluida i freqüent amb l'afiliació perquè opine i avalue l'activitat sindical, a través de canals presencials i telemàtics.
- Impulsar el desenvolupament d'eines adequades per a la participació telemàtica.
- Eixamplar i consolidar la participació directa de les treballadores i dels treballadors en l'elaboració de propostes i línies d'acció del sindicat.
- Aprofitar la formació per a fomentar la incorporació i participació en el sindicat.
- Facilitar vies de participació, formació i militància de joves en el sindicat, establint quotes en els òrgans de direcció i fomentant la seua incorporació en les candidatures de les empreses.
- Establir l'obligació que hi haja almenys una persona jove en les comissions executives de nivell IV, així com l'existència d'una Secretaria de Joventut de PV i promoure la seua creació en les seccions sindicals.

- Facilitar eines al nostre actiu sindical per a atraure a la gent jove dels centres de treball a l'organització.
- Aferrar la relació amb organitzacions cíviques i socials per a afavorir un diàleg sobre els reptes sindicals i socials.
- Millorar la participació en les decisions i la vida sindical dels col·lectius menys representats i amb més risc d'exclusió social.

5.4. ESPAIS DE REIVINDICACIÓ

El sindicat aspira a afavorir la participació de la seua afiliació, més enllà de l'organització de les treballadores i dels treballadors en les empreses. Aposta per articular espais de diàleg, formació i reivindicació sobre drets col·lectius, que poden ser estables o temporals, vinculats a una determinada àrea d'interés, per a dur a terme tasques, accions i defensar causes concretes.

Es compromet així mateix a consolidar aquells que ja estan creats, com els grups d'acció LGTBI, de dones i de Joves, perquè formen part de la nostra identitat i traslladen el nostre compromís amb una societat més igualitària, justa i inclusiva. Aquests espais vetllaran perquè el sindicat incorpore les seues problemàtiques a les anàlisis i àmbits d'actuació.

Línies d'acció:

- Potenciar el Grup d'Acció LGTBI com a referent d'assessorament i acompanyament, tant en l'acció sindical com en la negociació col·lectiva.
- Reforçar els espais de Joves i crear-los en les estructures en les quals no existisquen, donant-los participació en els òrgans de direcció, vinculant a l'afiliació jove de les federacions i territoris, i mostrant-los com a lloc obert i disponible per a tota la joventut treballadora.
- Garantir la continuïtat de les escoles Marina Caballero, Ana Meluska Cano, Escola Sindical i Isidro Llopis, per a facilitar l'empoderament de les persones assistents i l'assumpció de responsabilitats dins del sindicat.
- Impulsar el grup de treballadores de la llar, coordinat entre la confederació de PV i la Federació d'Hàbitat.
- Fomentar la creació d'un grup de treball per a la reivindicació del qual serà un gran repte de la nostra organització: l'habitatge.

5.5. COORDINACIÓ D'ESTRUCTURES

CCOO presenta en la seua doble estructura, territori/federació, l'eix principal d'articulació de la seua acció sindical i sociopolítica. Al País Valencià hem escomés de fa temps processos de fusió territorial que no han tingut una posterior anàlisi d'adaptació organitzativa amb les estructures federals, que també han emprés els seus propis processos de fusió. Revisar i normalitzar la coordinació de l'activitat sindical de les estructures en el territori ha de ser una de les nostres prioritats.

La xarxa de seus, serveis i atenció, dona una imatge real de la capacitat que CCOO PV té d'organitzar al major nombre de treballadores i treballadors, del tractament del conflicte on es produeix i de la intervenció sociopolítica on s'apliquen les diferents polítiques públiques, la qual cosa hem denominat 'sindicalisme de proximitat i sindicalista de referència'. Una

gestió eficient i solidària dels nostres recursos, juntament amb una dimensió patrimonial suficient, ens permetrà garantir col·lectivament tota la infraestructura necessària per a continuar sent aqueix referent sindical de proximitat.

La recuperació de l'afiliació com a principal motor de l'organització s'està veient frenada, per la qual cosa és necessari continuar amb l'ajust i la racionalització de la despesa com a mecanisme per a garantir l'autosuficiència econòmica de totes les organitzacions de CCOO PV. En aquest propòsit, la imatge externa i interna que projectem de la nostra gestió resulta determinant, juntament amb la incorporació d'estratègies de bon govern que minimitzen els riscos.

En aquesta aposta permanent de proximitat en l'atenció, les nostres fundacions es configuren com a eines imprescindibles per a la consecució dels objectius sindicals i socials. Forem, FEIS i Pau i Solidaritat tenen un grau de coparticipació amb les nostres estructures que ha de millorar-se i ampliar-se en objectius i serveis, fixant en els plans de treball de cadascuna d'aquestes reunions periòdiques dels seus coordinadors i coordinadores en el cas de la fundació Forem. Així mateix, hem de seguir amb el compromís d'avaluar la situació i posar tots els mitjans perquè siguin financerament autònomes.

La formació, en totes les seues dimensions, és també una eina de l'organització, que ha d'estar coordinada en cada òrgan de direcció i amb les federacions i unions, per a la detecció de necessitats i l'adaptació permanent dels seus continguts. La planificació d'accions formatives en les direccions, com a lideratge i càrrec de portaveu; d'interessos específics, com LGTBI, dones i joves; i de debat, com les escoles d'estiu; ens mostren el camí a recórrer. La col·laboració de la direcció del PV en els àmbits sindicals de generació de dinàmiques i continguts formatius, com l'escola sindical Muñiz Zapico, l'escola del Trabajo, centre ETUI o les universitats, és un compromís que hem de mantindre.

Línies d'acció:

- Constituir comissions de coordinació sindical en totes les unions intercomarcals, amb presència confederal, on participaran totes les federacions directament o a través dels seus sindicats o coordinacions intercomarcals.
- Desenvolupar una política de gestió eficient dels nostres recursos, a partir del principi bàsic de la solidaritat entre estructures, fixant dotacions mínimes i garantint el seu finançament per a assegurar una atenció i suport suficients a l'afiliació i a les organitzacions.
- Elaborar un itinerari d'inversió per a la renovació i l'actualització de l'equipament informàtic i tecnològic.
- Impulsar l'autosuficiència econòmica de les organitzacions, situant l'afiliació i la gestió de la quota com a element estratègic en els plans de treball.
- Mantindre l'aportació solidària del 0,7 % de totes les estructures per a la cooperació i el desenvolupament internacional, a través de Pau i Solidaritat.
- Capacitar a les nostres delegades i delegats, reforçant espais compartits d'anàlisis que detecten quins nivells de la nostra representació no accedeixen a aquesta i com evitar-ho.

5.6. SERVEIS INTERNS

Els gabinets tècnics i jurídics de CCOO PV constitueixen una eina de suport a les diferents estructures per a l'acció sindical en els seus àmbits d'actuació i, en alguns casos, serveis d'atenció directa a l'afiliació.

Per tant, és imprescindible que el seu funcionament s'adapte a les necessitats de les diferents organitzacions i s'establisquen mecanismes de coordinació per a augmentar els paràmetres d'eficàcia i eficiència en el servei que prestem a les persones que representem.

Els diferents serveis interns confereixen al sindicalisme de classe que representem elements d'anàlisi irrenunciables per a defensar els nostres objectius, tant des d'una dimensió individual com col·lectiva, per la qual cosa la seua permanent millora constitueix un objectiu primordial de CCOO PV.

Línies d'acció:

- Definir objectius de millora integral en els plans de treball de les diferents secretaries de les quals depenguen orgànicament.
- Establir de manera sistemàtica reunions periòdiques amb les organitzacions federals i territorials a fi de realitzar un seguiment sobre el seu funcionament.
- Definir criteris d'avaluació i de normalització de procediments per a corregir totes aquelles disfuncions que es puguin produir en la prestació dels diferents serveis confederals.

5.7. FORMACIÓ SINDICAL

La formació sindical és essencial per a la intervenció reivindicativa i la gestió que realitzem, perquè a més de capacitar-nos, transmet els valors que representa CCOO. Per això, és imprescindible seguir amb els itineraris i arribar al màxim de persones que ens representen en els centres de treball, així com a les direccions i equips del conjunt de la Confederació del PV.

I és que identifiquem la formació sindical com una eina estratègica per a dotar d'habilitats la nostra representació en l'exercici de les seues responsabilitats, per a estendre'ns en les empreses i per a disposar d'un relleu generacional i de gènere en les nostres estructures de direcció.

En aquesta línia hem de planificar una programació estable al llarg de l'any, destinant els recursos necessaris per a iniciar la formació de manera contínua i sense interrupció. Les delegades i els delegats haurien de rebre formació abans dels 6 mesos des de la seua elecció com a representants de les persones treballadores. També és important que les persones referents de les federacions i territoris puguin acompanyar-los en els cursos de formació, per a passar de l'abstracte al concret. No oblidem que molta gent que passa per la formació sindical acaba incorporant-se a les estructures, per la qual cosa dedicar-los temps i atenció és imprescindible per als futurs relleus.

Línies d'acció:

- Reforçar amb recursos econòmics i humans l'equip de formació sindical de manera solidària entre les organitzacions.
- Actualitzar permanentment els continguts per a atendre les necessitats dels delegats i delegades i incorporar l'atenció de les noves realitats i necessitats en l'àrea pública.
- Elaborar un pla de visites federal i territorial per a major coneixement de l'estructura del sindicat.
- Realitzar visites perquè coneguen i puguin participar en els espais confederals de joves, dones o LGTBI.
- Garantir la formació per a la progressiva assumpció de responsabilitats sindicals de l'RLT.
- Possibilitar a través de la formació que les seccions sindicals siguin més autònomes, promovent relleus generacionals.
- Elaborar un pla de formació, a partir de la detecció de necessitats, dirigit a les direccions de CCOO PV.
- Crear durant aquest mandat una borsa de persones docents que reunisquen el perfil requerit per a això.
- Posar en marxa una escola de formació sindical de CCOO PV per a les estructures, afiliació i representació, amb personal docent voluntari i militant que puga aportar-hi experiència i coneixements sindicals.
- Continuar reivindicant el paper de la formació sindical per a les persones treballadores.
- Incorporar als materials de formació les accions derivades de la intervenció sociopolítica i institucional de CCOO PV. Es preveurà un mòdul formatiu en matèria LGTBI, tant per a l'RLPT com per a les direccions del sindicat.
- Comptar amb companyes i companys de l'organització perquè puguin participar en sessions concretes.

5.8. ESTRATÈGIA COMUNICATIVA

Els paradigmes comunicatius canvien amb rapidesa, establint un nou paisatge mediàtic que té entre les seues principals característiques la relació directa, la interactivitat, el temps real, l'abundància informativa, l'hipertext i la generalització del llenguatge multimèdia. El procés comunicatiu tendeix a individualitzar-se, a generar una experiència única de contingut en cada persona usuària, gràcies a les possibilitats del tractament massiu de dades. Aquesta evolució està travessada per dos elements clau: l'emoció i la desinformació, que tan bé ha absorbit el relat neoliberal que està calant especialment entre la gent més precària i vulnerable.

El sindicat ha de fer-se càrrec de la complexitat del nou escenari de la comunicació pública i, posant en els continguts el factor diferencial, respondre d'una manera més efectiva al públic al qual ens dirigim. Reorientar l'estratègia sense perdre de vista que el nostre propòsit comunicatiu va més enllà d'informar, perquè aspirem a acompanyar, mobilitzar, afiliar i organitzar a la classe treballadora.

Per a això, hem d'ocupar tots els espais de comunicació al nostre abast, des de l'orgànica a la mediàtica, prioritant la relació directa i la nostra presència en xarxes socials, per a

promoure un major compromís de la nostra comunitat. Són molts els reptes que tenim per davant per a arribar a un món laboral cada vegada més atomitzat i individualitzat, fidelitzar i enfortir el vincle amb el sindicat, personalitzar la informació, fomentar la interacció i connectar amb la gent més jove, tot això per a tractar de disputar l'agenda social.

Línies d'acció:

- Conèixer les nostres audiències: els seus interessos, preguntant mitjançant enquestes i escoltant-la en les xarxes, i els seus comportaments, a través de la recollida de dades, per a segmentar la informació.
- Impulsar una comunicació més directa amb l'afiliació, així com els canals de missatgeria, i respondre amb agilitat als requeriments per via telemàtica.
- Desenvolupar una estratègia comunicativa per a valorar la nostra acció sociopolítica i potenciar la participació de l'afiliació.
- Actualitzar l'estratègia comunicativa del sindicat perquè siga més atractiva per a la gent jove.
- Modernitzar les publicacions en xarxes socials, valorant la inversió en publicitat i en eines de pagament, i tenint en compte els algoritmes i l'evolució de les tendències, per a connectar amb més gent.
- Avaluar l'accessibilitat de la web, veure com millorar la recerca d'informació i l'enganxament des de les xarxes per a augmentar el trànsit.
- Incrementar el flux d'informació cap als mitjans de comunicació des de lògiques externes, amb continguts rellevants, temes propis i humans, tenint en compte les seues necessitats actuals i rutines productives.
- Cuidar la imatge corporativa: continuar amb el pla de millora i inversions i actualitzar el manual d'identitat gràfica.
- Capacitar a les persones responsables de comunicació per al nou context. Dotar al gabinet confederal de recursos tecnològics i reforçar-lo amb perfils professionals.
- Estendre l'estratègia a quadres i representants sindicals per a aconseguir el compromís de vincular comunicació i acció sindical.

5.9. PROMOCIÓ DEL VALENCIÀ I INICIATIVES SOCIOCULTURALS

El compromís del nostre sindicat amb el valencià i els drets lingüístics, així com amb la seua promoció i defensa, necessita d'accions i actuacions dirigides a millorar la nostra capacitat, formació i coordinació de recursos destinats a aqueixa tasca social. Aquest compromís forma part dels nostres Estatuts i de les nostres línies d'acció sindical.

Línies d'acció:

- Traslladar les comunicacions formals a l'intern del sindicat en valencià o bilingüe.
- Elaborar un diagnòstic de les necessitats formatives i un pla de formació per al personal sindical i laboral de CCOO PV.
- Avançar en criteris d'igualtat lingüística.
- Millorar les estratègies de promoció del valencià, a través de comunicacions, anàlisis pròpies, informacions a l'afiliació i imatge que donem a la societat.
- Crear una xarxa de responsables lingüístics a l'intern del sindicat formada per membres de totes les organitzacions.

- Programar iniciatives que promoguen el reconeixement del compromís de CCOO PV amb la història, la llengua, el llegat històric i les reivindicacions d'autogovern del poble valencià.
- Promoció i difusió de la cultura del treball en les seus territorials.
- Augmentar la coordinació cultural entre tots els agents actius del sindicat.
- Fomentar les iniciatives socioculturals entre les seccions sindicals de CCOO PV en tot el País Valencià.
- Promoure que els càrrecs de portaveu de les diferents estructures es dirigisquen a l'extern i a l'intern preferentment en valencià, com a compromís polític amb la nostra llengua.

XIII congreso

CCOO País Valencià

20
25

20/21/22
mayo

nuevos
retos

Res puestas

misma
lucha

Ponencia congresual enmendada

CCOO **IIII**

PONENCIA CONGRESUAL CCOPPV

EJE 1. Las transformaciones del modelo productivo

1.1. CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS

La situación de las personas trabajadoras en el País Valenciano tiene mucho que ver con nuestro modelo productivo, en el que predomina un sector servicios estacional, el abuso de la economía sumergida, los bajos salarios y las jornadas interminables. Desde CCOPPV defendemos un desarrollo económico justo, sostenible e igualitario que promueva un progreso social marcado por la convivencia y la solidaridad y que contribuya al bienestar, la vida digna y la felicidad de todas las personas.

Si bien es cierto que la reforma laboral ha reducido notablemente la precariedad en el empleo, todavía resultan muy significativas prácticas con las que se sorteaba el marco impuesto por el derecho del trabajo. Se observa un uso fraudulento en figuras como la del “falso autónomo”, el personal becario o de prácticas, y el abuso sistemático a través de subcontrataciones o externalizaciones, que han ido eliminando las responsabilidades empresariales o derivándolas a espacios cada vez más individualizados. Sin olvidar la figura del fijo discontinuo que no deja de responder a una contratación por tiempo determinado, haciendo necesario encontrar fórmulas de desestacionalización.

Los datos de personas desempleadas, mayoritariamente mujeres, indican la dificultad que vamos a atravesar de cara a enfrentar las transiciones en el empleo, y hace patente la necesidad de aprovechar el proceso de transformación para mejorar las capacidades de las personas trabajadoras. Las Políticas Activas de Empleo (PAE) deben jugar un papel esencial para garantizar que no se acaben ensanchando las distintas brechas laborales.

Especial mención queremos hacer de las trabajadoras del hogar, sector que aún no goza de los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras, donde muchas mujeres están en la economía sumergida y se encuentran expuestas a una mayor vulnerabilidad. Para CCOPPV dignificar este sector es esencial.

Líneas de acción:

- Promover un cambio de modelo productivo que impulse un turismo desestacionalizado, una agricultura sostenible y de cercanía, una construcción ligada a la rehabilitación y una industria intensiva en energías renovables; con todos los sectores orientados a reducir la huella ecológica.
- Insistir en la necesidad de recuperar la capacidad productiva.
- Reivindicar la creación de empleo estable y de calidad.
- Fomentar los acuerdos territoriales de empleo, como eje vertebrador del desarrollo de las políticas de ocupación en el ámbito local.
- Garantizar PAE respetuosas con los objetivos trazados por la Ley de empleo (transversalidad de género, especial hincapié en colectivos concretos y creación en zonas de riesgo de despoblación).

- Exigir mayor efectividad de los programas de fomento de empleo, así como su encaje dentro de los pactos para mejorar la participación de los agentes sociales en su definición, implementación y control.
- Reclamar el desplazamiento del esfuerzo presupuestario del Labora a los programas de fomento de empleo en detrimento de las bonificaciones y ayudas a la contratación.
- Contribuir, a través del Consejo de Dirección del Labora, a mejorar el servicio público, haciendo efectiva la visión holística y centrada en la persona que tiene que caracterizar su labor de orientación para el empleo.
- Trabajar sindical y socialmente para erradicar la pobreza laboral que generan las condiciones de trabajo precarias y la economía sumergida.
- Establecer criterios y mecanismos de seguimiento en la negociación colectiva de nuestro ámbito para visualizar las mejoras en las condiciones laborales que permitan avanzar hacia una vida digna.
- Coordinar confederalmente la actuación ante Inspección de Trabajo, posibilitando un seguimiento de nuestra acción sindical y mejorando la intermediación.
- Avanzar en los mecanismos de comunicación con la autoridad laboral, estableciendo protocolos estables y de coordinación con las instituciones del trabajo, juzgados, Seguridad Social y Labora.
- Denunciar la precariedad laboral e instar a la transformación del empleo irregular y la inserción de las personas con mayores dificultades.
- Prestar especial atención a la dignificación de las condiciones de determinados colectivos que viven realidades particularmente precarias, como las trabajadoras del hogar o las personas jóvenes en modalidades de contrato formativo.

1.2. NUEVAS REALIDADES DEL TRABAJO

Las diferentes transiciones a las que nos enfrentamos llevan tiempo modificando el mercado laboral y debemos analizar esos cambios para poder adaptarnos y hacer frente a las nuevas formas de explotación por parte del capital, que de alguna forma no son tan nuevas. Estas transformaciones pueden ser una oportunidad para la creación de empleo en ocupaciones con alto contenido tecnológico, pero también un riesgo de automatización de las tareas rutinarias que resultan más fácilmente sustituibles. Otras son más irremplazables, como por ejemplo las que se dedican al sector de los cuidados, ya que solo pueden realizarse por la fuerza humana de trabajo.

De momento, el avance de las transformaciones no es homogéneo en todos los sectores ni territorios, pero la tendencia hacia la digitalización de los procesos productivos es clara. Esto hace necesario que las personas trabajadoras tengan competencias digitales cada vez más especializadas, lo que evidencia la importancia de la formación para el empleo y de políticas públicas que garanticen un aprendizaje durante toda la vida que permita adaptarse a los cambios.

Esta digitalización tiene un impacto en la organización del trabajo que favorece la fragmentación y atomización de tareas, la proliferación de plataformas digitales y el desarrollo de viejas formas de explotación a través de las nuevas tecnologías. También encontramos un aumento del porcentaje de personas que desarrollan un trabajo a distancia

o teletrabajo, lo que dificulta la organización sindical y la vigilancia de la salud laboral en sus viviendas.

A todo esto se añade la utilización por parte de las empresas de los algoritmos basados en la inteligencia artificial para organizar el trabajo y tomar decisiones, que pueden ir desde la contratación, hasta el control y la vigilancia de su personal. Cualquier tipo de avance en inteligencia artificial debe ir acompañado de regulación para que no afecte negativamente a los derechos fundamentales.

En ese sentido, la ley *rider*, por la que se reconocía la condición de asalariadas a todas las personas que hacen tareas de reparto a través de las plataformas digitales, ha sido un paso importante en materia de derechos. Esta ley pretendía erradicar la figura del “falso autónomo”, además de asegurar los derechos de información de la representación legal con el fin de poder tener control de las tecnologías que se utilizan y que tienen una incidencia directa en los procesos de contratación, despido y organización del trabajo. Sin embargo, se ha mostrado insuficiente porque deja fuera a un sector importante del trabajo digital, todavía pendiente de regulación, y, por otro lado, las sanciones puramente económicas no causan gran perjuicio a las multinacionales.

Por otra parte, las transiciones ecológica y energética están contribuyendo a la creación de empleos verdes en diferentes sectores como el de las energías renovables, la construcción, la agricultura, el medioambiente, la economía circular, la enseñanza o la biodiversidad. Estos cambios deben ser estudiados desde el sindicalismo para minimizar el impacto negativo en el empleo y que las personas trabajadoras puedan adaptarse a ellos desde la formación.

Líneas de acción:

- Analizar los diferentes modelos de plataformas digitales que van mutando permanentemente, pero que tienen como denominador común la exclusión del derecho del trabajo.
- Fiscalizar el trabajo en plataformas digitales y en todas aquellas empresas que utilicen algoritmos como herramienta de organización del trabajo.
- Exigir a las empresas y administraciones públicas mayor transparencia de sus acciones en sus informes de responsabilidad social.
- Atender a los diferentes cambios que se dan en los centros de trabajo respecto al volumen o la fragmentación del empleo.
- Dar una respuesta sindical a las realidades de las personas que teletrabajan total o parcialmente, para llegar a ellas y organizarlas.
- Analizar los efectos de la implantación de la inteligencia artificial en los centros de trabajo y cómo puede afectar al empleo, las relaciones laborales y los procesos de externalización.
- Utilizar las nuevas tecnologías y la digitalización de los procesos productivos como argumento para reducir las jornadas laborales sin reducción salarial.
- Fomentar que las mujeres formen parte de los nuevos empleos tecnológicos o verdes, ya que en la etapa formativa son mayoritariamente hombres quienes cursan estos estudios.
- Denunciar la utilización de la figura del falso autónomo y exigir la laboralización de todas las personas trabajadoras de plataformas digitales.

- Exigir el cumplimiento efectivo de los mandatos de la normativa de trabajo a distancia y teletrabajo.
- Analizar los efectos de la implantación de la inteligencia artificial sobre la calidad de los servicios públicos y el riesgo de deshumanización en la atención a las personas.
- Reflexionar sobre cómo afecta la inteligencia artificial en los derechos y libertades de las personas, así como en las desigualdades sociales y de género.
- Impulsar la formación permanente de las personas trabajadoras como herramienta básica y necesaria para que la transición tecnológica sea justa y no deje atrás a determinados colectivos.

1.3. SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad y la salud en el trabajo es un derecho que debemos exigir, proteger y desarrollar para garantizar el bienestar de las personas. Es necesario que se cumpla la ley de prevención, asegurando los principios que recoge la norma.

El desarrollo de la cultura preventiva es uno de los vectores para frenar la accidentalidad, las enfermedades profesionales y la mortandad de las personas trabajadoras. La formación en materia preventiva debe ser continua y actualizada a los cambios normativos y nuevas realidades laborales.

En los últimos años, los índices de incidencia de siniestralidad han permanecido prácticamente estables en todos los sectores. Aun así, los accidentes y enfermedades profesionales siguen siendo la expresión más dramática del trabajo y su registro es un indicador fundamental para comprender las dinámicas de las transformaciones en las relaciones laborales y su afectación en la salud del conjunto de la clase trabajadora.

Es preocupante además que un tercio de los accidentes de trabajo mortales se produzcan en empresas donde no existe evaluación de riesgos laborales. Hemos de establecer objetivos estratégicos y prioridades sindicales para alcanzar entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan a la salud de las personas trabajadoras y que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Líneas de acción:

- Mejorar la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, intensificando las actuaciones ante las administraciones en materia de vigilancia del cumplimiento de la normativa, con especial énfasis en el reconocimiento del cáncer de origen profesional, la identificación del diagnóstico y revisión con perspectiva de género y el reconocimiento de todas las enfermedades profesionales.
- Relacionar, en todos nuestros espacios de intervención, precariedad con salud laboral, ya que los sectores más precarios y sin presencia sindical tienen importantes riesgos físicos y psicosociales.
- Desarrollar actuaciones sindicales que promuevan entornos de trabajo que faciliten estilos de vida saludables, priorizando la salud mental del personal sanitario, sociosanitario, educativo, socioeducativo y de otros trabajos esenciales, con el objetivo de cuidar a quien cuida.
- Mejorar la protección, especialmente en lo relativo a los aspectos ergonómicos y psicosociales, de las personas trabajadoras jóvenes, menores de edad, y de

- sectores como el sanitario y sociosanitario, el de servicios de asistencia a domicilio y trabajo en el hogar.
- Hacer efectiva la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Impulsar el desarrollo del Decreto 40/2023, de 24 de marzo, del Consell, por el que se regulan los servicios de prevención de riesgos laborales de la Generalitat, especialmente en la creación de los servicios propios, así como el establecimiento de las funciones del INVASSAT como órgano científico-técnico y consultivo en esta materia.
 - Instar a la Generalitat a crear la carpeta de salud laboral en la documentación de las empresas, para que la Inspección pueda obtener información rápida y fiable de las incumplidoras en materia preventiva obligatoria.
 - Promover la negociación del Decreto de registro de prevención que nos permita conocer qué empresas tienen representación en materia de seguridad y salud.
 - Impulsar estudios que visibilicen la relación entre el sexo, las enfermedades autoinmunes y las condiciones de trabajo, desde una perspectiva feminista y de clase.

1.4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La formación para el empleo a lo largo de la vida es un derecho irrenunciable de la clase trabajadora. Es una vía fundamental para el desarrollo de las personas y su cualificación, que puede servir para el acceso, la promoción o el mantenimiento del empleo. En un tiempo donde los cambios son tan rápidos, la formación ha de formar parte de los puntos estratégicos del sindicato a reivindicar en todos los espacios en los que participemos, de carácter sectorial o institucional.

Además de un derecho, es una necesidad del tejido productivo, por lo que es prioritario que se garantice de forma colectiva. Para ello, debemos impulsar que se desarrolle en dos ámbitos: a través de la negociación colectiva, ampliando los derechos y su acceso e incidiendo más en la formación bonificada programada por las empresas; y a través de las personas representantes del sindicato en los centros de trabajo, ya que actualmente no se utiliza todo su potencial.

Seguiremos valiéndonos de Forem PV para dar respuesta a las necesidades de formación de la clase trabajadora y mejorar sus perspectivas de acceso, mantenimiento o promoción en el mundo laboral, aumentando sus cualificaciones profesionales dentro de los diferentes sectores productivos y ampliando la oferta formativa para la incorporación al empleo público o privado.

La orientación profesional del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores acontece como un elemento clave para incentivar y orientar el desarrollo de itinerarios formativos a lo largo de toda la vida, teniendo en cuenta las necesidades de las personas.

Líneas de acción:

- Analizar el desarrollo del derecho a la formación e implantación en la clasificación profesional a través de la negociación colectiva.

- Seguir informando a las delegadas y los delegados en materia de formación para el empleo y su acción sindical en la empresa para la defensa de este derecho y participación en la elaboración de los planes de las empresas.
- Fortalecer nuestra acción sindical en las empresas, sectores y territorios en materia de formación.
- Conformar un grupo de trabajo para identificar los convenios de ámbito País Valenciano que tienen cláusula de formación y comisión paritaria en funcionamiento.
- Impulsar las diferentes modalidades de formación para el empleo con la negociación en la Administración Pública que desarrolla las políticas activas de empleo, entre ellas la formación, orientación e inserción laboral, con derechos y con criterios de estabilidad y calidad.
- Analizar las necesidades de formación en los diferentes sectores y territorios del País Valenciano.
- Potenciar la acreditación de la experiencia profesional.
- Examinar las prácticas que se realizan en la empresa, en cuanto a su contenido y desarrollo.
- Analizar el papel de nuestra fundación Forem PV como herramienta para favorecer la formación y el reciclaje permanente.
- Participar activamente en las mesas del diálogo social.
- Incidir más en la formación bonificada programada por las empresas.
- Coordinación con la Federación de Educación en lo relativo a la nueva Ley de Formación Profesional.

1.5. AFECTACIÓN SECTORIAL DE LAS TRANSFORMACIONES

El ser humano, a través del sistema productivo, energético y de consumo, impacta sobre los recursos naturales, provocando el calentamiento global. Es necesario que el modelo de crecimiento sitúe en el centro a las personas y al entorno que las rodea. Para ello resulta imprescindible reducir los impactos del cambio climático a través de reformas políticas, así como modificar las orientaciones de las actividades económicas.

Frente a un problema de tales dimensiones se debe ejercer presión ante el capital y ante quienes gobiernan para exigir compromisos reales. Establecer medidas para impulsar un uso eficiente de los recursos mediante la transición hacia una economía limpia y circular, preservando y restaurando la biodiversidad y reduciendo la contaminación que provoca miles de muertes en nuestro territorio.

La ubicación geográfica del País Valenciano es propicia a fenómenos cada vez más virulentos para las personas vulnerables. Queda patente que el modelo productivo basado en el abuso de los recursos naturales y la especulación financiera genera desigualdades sociales, económicas y medioambientales, cuyo impacto no solo debe afrontarse a través de indemnizaciones, sino con inversiones estables para prevenir daños futuros, además de hacer territorios resilientes. El sindicato tiene que participar en la gobernanza de los cambios, defendiendo una transición justa que no permita que la clase obrera sea quién pague los costes.

Es importante abordar la reindustrialización del País Valenciano, y la vuelta de empresas al territorio después de años de deslocalización, porque cuenta con una infraestructura desarrollada comarcilmente, que es clave y básica en nuestra economía. El fortalecimiento

de la industria es estratégico para llegar a un modelo productivo diversificado que no descansa excesivamente sobre ningún sector, siendo conscientes de que no podemos depender del exterior en cuestiones que afectan a los pilares básicos de nuestro bienestar, resultando necesaria la inversión científico-técnica.

Líneas de acción:

- Reivindicar una producción sostenible con el medio ambiente para la recuperación del tejido industrial del País Valenciano.
- Impulsar como herramienta básica la formación permanente de las personas trabajadoras para una transición tecnológica justa.
- Contribuir al diseño de políticas públicas apropiadas a la situación de emergencia climática, exigiendo y analizando los datos estadísticos en materia ambiental y ecológica.
- Combatir el mal uso y abuso de la figura del voluntariado como personas trabajadoras encubiertas y precarias en los proyectos de conservación y restauración del medio ambiente.
- Exigir el cumplimiento de los parámetros establecidos en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), especialmente respecto al agua, la energía, el urbanismo, el cambio climático, la biodiversidad y los océanos.
- Estimular, bajo criterios de sostenibilidad que generen trabajo estable, ocupaciones en sectores verdes.
- Fomentar la colaboración de todos los organismos públicos y de investigación para posibilitar una comunidad integradora que corrija las desigualdades territoriales.
- Impulsar la apuesta por las edificaciones bioenergéticamente sostenibles que generen bienestar térmico, cuidado del medio ambiente y nicho de empleo verde, fomentando que se creen ayudas económicas para la adecuación energética de edificaciones construidas.
- Reclamar un sector turístico más sostenible y con derechos laborales, respetuoso con el territorio, que apueste por el equilibrio social y económico, por la biodiversidad y por medidas encaminadas hacia una transición energética.
- Estudiar en el ámbito de la vivienda turística el impacto que tiene en la creación de empleo y su afectación en otros sectores, para avanzar en un modelo más sostenible de turismo, con una mayor cohesión social y territorial.
- Continuar reivindicando la necesidad de racionalizar los horarios comerciales, realizando propuestas que promuevan la conciliación de los trabajadores y trabajadoras de los sectores afectados.
- Concienciar sobre los beneficios de un consumo responsable, que potencie las compras con criterios de sostenibilidad y economía circular, huyendo del usar y tirar.
- Incidir en la importancia de la planificación de las compras, para ser sensibles a la situación laboral, cargas de trabajo y la conciliación en fechas señaladas, para proteger a las plantillas del sector comercial.

1.6. MOVILIDAD

Un eje nuclear para el desarrollo, tanto de las personas como de la economía, es el derecho a la movilidad. Es por ello que debemos reivindicar un refuerzo del transporte colectivo que sea garante de condiciones de seguridad e higiene óptimas, y que impulse la movilidad en vehículos no contaminantes, atendiendo especialmente a los desplazamientos al trabajo, ya

que son los que más impacto tienen en la salud, en el cambio climático y en el medio ambiente. Además, hay que definir una política de ordenación del territorio y un plan de infraestructuras consensuado a largo plazo.

Líneas de acción:

- Incorporar en la negociación colectiva y en el diálogo social la movilidad sostenible como una condición de trabajo, dada su relevancia económica, social y medioambiental.
- Exigir un modelo de movilidad que implique la reducción drástica y urgente de las emisiones que favorecen el calentamiento climático, apostando por un transporte público eficiente, sostenible y asequible.
- Fomentar la participación del sindicato, desde el diálogo social territorial, en los planes de movilidad derivados de la Ley de gestión, promoción y modernización de áreas industriales.
- Desarrollar discurso y acción sindical sobre ciberseguridad.
- Favorecer el uso de los vehículos no contaminantes y potenciar espacios para su aparcamiento en las sedes del sindicato.
- Avanzar hacia una mayor conexión y coordinación entre los modos de transporte de personas y mercaderías que mejoren la sostenibilidad y la efectividad.
- Apostar por un ferrocarril que vertebré el territorio y enfríe el planeta. Para ello, la conexión ferroviaria del Corredor Mediterráneo y su enlace con el Corredor Cantábrico es urgente, así como una conexión de proximidad en las líneas de cercanías.
- Reivindicar la adecuación medioambiental de todas las infraestructuras portuarias, con la concurrencia del tejido social e impulsando energías limpias y renovables.
- Analizar la oportunidad y viabilidad de la transferencia de competencias de la red de trenes de cercanías y los correspondientes recursos para su gestión.
- Humanizar espacios exigiendo a las administraciones la adaptación de las ciudades a las necesidades de las personas, especialmente de mayores, con discapacidad y en situación de dependencia.

1.7. MEDIOAMBIENTE

La situación de emergencia climática se ve agravada por el auge de totalitarismos y negacionismos de los efectos y el impacto del cambio climático. Desde el sindicato tenemos claro que no hay planeta B y que las derivadas abarcan a todos los ámbitos de nuestras vidas, desde la salud, la economía, el consumo, el empleo, o nuestra relación compleja con la sostenibilidad, basada en el principio de asegurar las necesidades del presente sin comprometer las de las generaciones futuras.

La entrada en vigor de la Ley valenciana de cambio climático y transición ecológica supuso una herramienta muy poderosa, con ramificaciones en las políticas de mitigación y adaptación, especialmente ésta última en la transformación en el empleo. Las políticas de mitigación han sido más desarrolladas, pero también más cuestionadas, ya que actúan directamente frente a ámbitos de la esfera privada, conjuntamente con un relato perverso sobre la libertad. Hechos ambos que requieren un análisis mucho más pormenorizado,

atendiendo aspectos como la desigualdad social o perspectivas lideradas por el ecofeminismo.

Por ello, tejer alianzas es clave en el mayor reto civilizatorio que enfrentamos. No en vano, hemos sido parte desde su origen de plataformas y movimientos como la Alianza por la Emergencia Climática, en las diferentes redes por el agua y realizado colaboraciones bilaterales con asociaciones ambientalistas, ya que muchas compañeras y compañeros tienen la doble militancia sindical y ambiental. Espacios como el Consejo Asesor de Políticas Ambientales refuerzan nuestras sinergias con estos movimientos y sirven para complementar nuestras actividades sindicales, porque muchos conflictos ambientales tienen una derrama laboral de un modo u otro, y ese espacio es el propio del sindicato.

Pero respecto al mundo del trabajo, analizar los cambios en la empresa, en la movilidad, en la producción, en el consumo y en los residuos ha de tener un denominador común basado en la energía. La inaplazable transición energética ha de ir acompañada de un proceso de escucha, de gobernanza, de participación y de transparencia. Movimientos como “Renovables sí, pero no así” plantean muchas cuestiones que son propias de esta organización y que se recogen de una u otra forma a lo largo de las ponencias. La falta de planificación y la visión de oportunidad de negocio en los objetivos climáticos hasta el momento ha desencadenado diversos conflictos territoriales en los que el sindicato ha de participar y tener opinión por las consecuencias que tiene en el trabajo y en el espacio en el que habitamos.

Dentro de este apartado, la energía nuclear tiene una importancia relevante. En este próximo mandato se debe avanzar sustancialmente en los trabajos del Plan de Desarrollo Integral del área de influencia de la central nuclear de Cofrentes, que prevé su cierre tras caducar su concesión en 2030. Garantizar a su vez alternativas y oportunidades en favor del empleo estable y de calidad, preservar el conjunto de ecosistemas y apostar por un modelo ordenado de territorio que vaya más allá del turismo. El reto es mayúsculo al intentar equilibrar también con la sustitución por energías de origen renovable. El sindicato, como agente de intermediación y participación en el conflicto, puede tener una oportunidad muy importante en trabajar en esa transición para que sea justa.

Líneas de acción:

- Desarrollar un plan de trabajo en la aceleración de los procesos de transición ecológica, a través de la participación en espacios reivindicativos, mediante alianzas con otras organizaciones ambientales y ecologistas.
- Impulsar procesos de participación y consulta de la Administración en todas las vertientes medioambientales que tengan impacto en las relaciones laborales.
- Mantener y contribuir en el diálogo social tripartito como pilar estratégico para hacer posible el cambio de modelo y la transición ecológica.
- Generar espacios de opinión y de construcción de propuestas sindicales en torno al modelo territorial del País Valenciano: urbanismo y recursos naturales, agua, movilidad, paisaje, gestión forestal y agropecuaria y consumo.
- Formar el activo sindical en educación ambiental y en el desarrollo de convenios de transición justa que giren sobre el cambio de modelo energético.

- Implantar la figura delegada de medio ambiente como representante de las personas trabajadoras en materia medioambiental, preferentemente con crédito horario.
- Fomentar el consumo de proximidad.

1.8. DESPOBLACIÓN

Para que no se penalice a las comarcas más despobladas, convirtiendo el territorio en una concentración desigual de recursos y de acceso a los servicios por parte de la ciudadanía, debemos reivindicar políticas que garanticen que las generaciones futuras dispongan de mejores condiciones y ejerzan su proyecto de vida, ya sea en entornos urbanos como en zonas rurales. En el País Valenciano, además, es imprescindible exigir una apuesta por la vertebración del territorio, que permita a todas las comarcas desarrollar su potencial.

Todos estos factores se vuelven más complejos para aquellas personas que crecen en el ámbito rural. La falta de oportunidades laborales en estos territorios, las carencias del transporte público y la mala vertebración, obliga a muchas personas jóvenes a tener que irse de sus pueblos para buscar trabajo en las ciudades, donde el problema de la vivienda es acuciante. Es necesario seguir reivindicando un cambio de modelo productivo que permita a la gente joven vivir y trabajar en el sitio en el que han crecido y así también combatir la despoblación.

Líneas de acción:

- Priorizar como nicho de trabajo decente la creación de infraestructuras digitales como recurso para que favorezca la repoblación de las zonas rurales.
- Exigir un transporte que favorezca al entorno rural y una movilidad sostenible, que incremente la conectividad entre municipios y favorezca la vertebración del territorio.
- Exigir el acceso al agua potable, así como a los servicios esenciales de electricidad, gas, transporte y acceso a la red digital en todo el territorio.
- Reivindicar mayores servicios e infraestructuras en zonas de baja intensidad poblacional.
- Garantizar alternativas que combatan la despoblación en la comarca del Valle de Ayora tras el cierre de la central nuclear de Cofrentes a través del Plan de Desarrollo Integral del área de influencia.

EJE 2: Igualdad y justicia social

2.1. LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LOS DISCURSOS Y ACTITUDES DE ODIO

Nos encontramos ante un auge de los discursos de odio que están poniendo en serio riesgo nuestra democracia. La extrema derecha ha entrado en las instituciones y desde ahí intenta condicionar la agenda social y política. Sus mensajes están penetrando peligrosamente en parte de la sociedad que no encuentra soluciones a sus problemas, promoviendo el “miedo al otro” y señalando al “enemigo” para ocultar las verdaderas causas del malestar. Una narrativa encaminada a que las respuestas a los grandes problemas sean cada vez más aisladas e individualistas, de tal modo que el mecanismo de explotación de las clases más debilitadas pueda perpetuarse.

Se hace necesario combatir las situaciones que pueden llevar a discursos y actuaciones de discriminación directa y de odio, en la sociedad valenciana en general y en el mundo del trabajo en particular. Esto exige profundizar en la democracia, partiendo de un reconocimiento expreso de que estas manifestaciones constituyen un riesgo para la convivencia, la cohesión y la paz social.

Debemos tomar conciencia de las particularidades de cada grupo social por las que una persona trabajadora puede ser discriminada, de las conexiones entre todos los sistemas y estructuras de poder que operan detrás, así como de que pueden variar a lo largo del tiempo y darse de diferentes formas según el contexto. Se requiere, por tanto, una mirada interseccional y feminista para entender las causas de la discriminación hacia las personas trabajadoras por razón de su sexo, nacionalidad, origen, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, grupo familiar, discapacidad, creencias, pobreza, lengua, cultura, enfermedad o estética.

Líneas de acción:

- Denunciar aquellas actitudes discriminatorias y de odio que puedan originarse en el ámbito laboral y en el espacio público.
- Formación y sensibilización del activo sindical para prevenir las actitudes discriminatorias o conductas de odio hacia los colectivos de la diversidad.
- Promover iniciativas en los centros de trabajo para combatir el neofascismo.
- Estrategias de comunicación para contrarrestar la manipulación de la extrema derecha promoviendo las ideas y valores del mundo del trabajo.
- Fomentar la cultura de la paz desde iniciativas de encuentro y reflexión en torno al mundo del trabajo.

2.2. FEMINISMO DE CLASE

Uno de los principales objetivos de CC.OO es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Como sindicato feminista no podemos permitir que la mitad de la población sufra desigualdad estructural y violencias por el hecho de ser mujeres. Los datos constatan que persiste esta situación, pese a la extensa normativa igualitaria, políticas públicas y avances conseguidos. Las discriminaciones directas son cada vez más inexistentes, pero cabe combatir las indirectas, que permanecen ocultas e invisibles si no se aplica una mirada de género en el análisis.

CCOO somos un agente social pero también de igualdad, reivindicativo pero también propositivo. Transformamos la sociedad a través de nuestra acción sindical, la negociación colectiva y los planes de igualdad, pero también con nuestra participación en el diálogo social. Nuestras propuestas se basan en dos grandes ejes: la igualdad de clase y de género, sobre los que aplicamos una mirada interseccional. Las mujeres somos diversas y a la condición de mujer se agregan otros factores: edad, origen, discapacidad, monomarentalidad, ruralidad, cualificación profesional, religión, diversidad sexual y afectiva, que interseccionan incrementando estas desigualdades.

El sindicato también está comprometido en la lucha contra todas las formas de violencia, mercantilización, explotación sexual y reproductiva. Una de las manifestaciones más patentes siguen siendo la pornografía y el sistema prostitucional, que consideramos contrario a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, y que afecta de

manera mayoritaria a mujeres migrantes y trans. Las causas que empujan a las mujeres a ejercerla tienen como hilo conductor esa desigualdad social estructural entre mujeres y hombres, además de un evidente sesgo de clase. CCOO exige la erradicación de todas las formas de explotación y violencia, sea sexual, incluidos los nuevos formatos tecnológicos y digitales, reproductiva (vientres de alquiler), institucional o vicaria.

Líneas de acción:

- Reforzar la alianza entre sindicalismo y feminismo.
- Incidir en la agenda política para que la lucha por la igualdad sea prioritaria, al igual que en el ámbito interno del sindicato.
- Impulsar la transversalidad de género, garantizando que la igualdad impregne todos y cada uno de los aspectos relacionados con el trabajo sindical.
- Participar, desde el diálogo social, en la nueva ley de igualdad valenciana.
- Exigir y participar en la elaboración del II Pacto valenciano contra la violencia de género y machista.
- Reclamar la presencia y representación equilibrada de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones.
- Introducir en todos nuestros diagnósticos, objetivos y propuestas la perspectiva de género (feminista) y de clase (igualitaria), considerando las interseccionalidades.
- Intensificar la acción sindical en la prevención y atención a las mujeres víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos, así como la ampliación de derechos para las víctimas de violencia de género o sexual.
- Trasladar al ámbito de la negociación colectiva el endurecimiento de las sanciones por discriminación y vulneración de derechos fundamentales, especialmente los comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo y el incumplimiento del protocolo de aplicación.
- Exigir instrumentos normativos y políticas encaminadas a la erradicación de la prostitución. Medidas integrales que garanticen protección, atención, asistencia, reparación y seguridad en su más amplio sentido, así como el resto de derechos de ciudadanía a quienes se ven obligadas a ejercerla, y políticas que penalicen a los consumidores de prostitución.
- Visibilizar a las trabajadoras más precarias, en los distintos sectores y ramas de actividad, proponiendo medidas correctoras para mejorar sus condiciones laborales y sociales y acercando el sindicato y su acción sindical hasta estos espacios.
- Luchar por la dignificación y la plena equiparación de los derechos de las trabajadoras del hogar respecto al resto de la clase trabajadora.
- Denunciar la violencia institucional y la vicaria que sufren las mujeres y sus hijas e hijos.
- Potenciar acciones simbólicas y referentes positivos que visibilicen el compromiso del sindicato por los derechos y libertades de las mujeres.

2.3. BRECHAS DE GÉNERO

Las discriminaciones que sufren las mujeres tienen su reflejo en el mundo del trabajo. Persisten las brechas de género, evidenciando una desigualdad estructural. En el ámbito laboral valenciano hay más mujeres en edad de trabajar que hombres, pero las tasas de actividad y empleo femeninas son menores. La población desempleada tiene rostro de

mujer. También se constata que tienen mayores tasas de parcialidad, temporalidad y desempleo.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es el resultado de la estructura patriarcal y capitalista, de la perpetuación de los roles y estereotipos de género, de la carga de los cuidados y de las demás brechas existentes (en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, promoción, complementos salariales, jornada, segregación vertical y horizontal, techos de cristal y suelos pegajosos). Esta menor y peor presencia en el mercado de trabajo se traslada a las prestaciones sociales y a la brecha en las pensiones.

Líneas de acción:

- Elaborar informes anuales sobre la situación sociolaboral de las trabajadoras y sobre brecha salarial para conocer su evolución y proponer medidas que actúen sobre las causas de la desigualdad.
- Formar y asesorar a la estructura del sindicato sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, con especial incidencia en la negociación colectiva, convenios y planes de igualdad.
- Reforzar los equipos negociadores de planes de igualdad, su formación y coordinación, para conseguir que su aplicación sea efectiva y se corrijan las desigualdades detectadas en los centros de trabajo.
- Proponer en las mesas de negociación colectiva medidas para erradicar las brechas de género, a través de cláusulas de igualdad en convenios colectivos y planes de igualdad. Elaboración de catálogos de cláusulas de igualdad para favorecer esta tarea.
- Fomentar la participación de las mujeres en las mesas de negociación y en los órganos de representación institucional.
- Denunciar ante los organismos competentes las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral por razón de sexo/género.
- Impulsar en el ámbito del diálogo social del PV la adopción de planes y medidas que contribuyan a erradicar las brechas laborales de género.

2.4. LOS CUIDADOS EN EL CENTRO DE LA VIDA SOCIAL

La lógica económica del crecimiento ilimitado es devastadora para la vida humana y la del planeta, porque lo depreda todo y descarta lo que no es rentable. El cuidado se ha entendido tradicionalmente como un coste que las empresas han externalizado en las mujeres. A pesar de su incorporación al mercado laboral, el trabajo reproductivo continúa feminizado e invisibilizado.

Es necesario, por tanto, erradicar los roles de género para poner fin a la división sexual del trabajo mediante políticas públicas orientadas a la corresponsabilidad, que deconstruyan las identidades tradicionales y estereotipadas de género y promuevan identidades igualitarias, con mayor implicación de los hombres en los cuidados. Además, hace falta señalar la especial vulnerabilidad de las familias monomarentales, sobre todo en el periodo de crianza.

Además, hemos de ser capaces de organizar el trabajo de tal manera que cuide la vida social. Y esto pasa fundamentalmente por garantizar condiciones laborales dignas, por una mayor flexibilidad, por una reducción de la jornada que libere tiempo a las personas y por

una racionalización horaria que permita la conciliación. Medidas transversales complejas de implementar que requieren de un pacto que implique a los poderes públicos, empresas, trabajadoras y trabajadores.

Líneas de acción:

- Hacer un seguimiento del Plan Corresponsables y su aplicación en el País Valenciano.
- Reclamar un aumento de la oferta educativa de servicios complementarios o extraescolares.
- Establecer criterios en la negociación colectiva para avanzar hacia una reducción del tiempo de trabajo, medidas de flexibilidad interna y de conciliación, como un banco anual de horas para tareas de cuidado o el fomento de la corresponsabilidad en los permisos.
- Promover la incorporación del trabajo reproductivo y de cuidados en los análisis económicos, tanto internos como externos.
- Impulsar, mediante formación y sensibilización, la corresponsabilidad familiar.
- Trasladar una visión integral de los cuidados, desde las políticas públicas y el refuerzo del estado social de bienestar. Exigir un Pacto de Estado por los Cuidados y su adaptación al País Valenciano.

2.5. IGUALDAD E INTERSECCIONALIDADES

2.5.1. JUVENTUD

Las personas jóvenes en el País Valenciano se enfrentan a una serie de situaciones que están mermando su capacidad para desarrollar un proyecto de vida digno. La precariedad laboral que continúan sufriendo se une a las dificultades para emanciparse, fruto de los bajos ingresos y del aumento desbocado de los precios de la vivienda. Como generación, están viendo cómo se vierten una serie de prejuicios sobre la edad que les culpabiliza por no soportar las malas condiciones materiales, llamándoles *generación de cristal*. Además, la juventud también está atravesada por aquellas discriminaciones y dificultades por cuestiones de género, por ser personas LGTBI, migrantes o con diversidad funcional.

La precariedad, que se manifiesta en una elevada tasa de desempleo en el País Valenciano, por encima de la estatal, dificulta nuestro acceso como sindicato a la gente joven, dado que nuestra mejor vía para llegar a ella es en los centros de trabajo. Hay que añadir que quienes tienen empleo cuentan con más competencias que el puesto que ocupan, por lo que se está desaprovechando su valioso potencial y perdiendo la posibilidad de mejorar la productividad. También hay un alto porcentaje de parcialidad involuntaria, temporalidad y bajos salarios, totalmente desconectados del coste de la vida que ha ido aumentando exponencialmente en los últimos años. Es indiscutible que la última reforma laboral y las diferentes subidas del SMI han mejorado su situación, fomentando la estabilidad, pero hemos de analizar por qué la mejora de estos datos no está repercutiendo en un aumento de la afiliación.

Muchas personas jóvenes empiezan en el mundo laboral a través de la vulneración de derechos que suponen la economía sumergida o las prácticas no laborales. Debemos erradicar las prácticas fraudulentas que son mano de obra barata o gratuita y lastran las condiciones del resto de la clase trabajadora. Por otro lado, el problema del acceso a la

vivienda se ha convertido en una emergencia a la que hacer frente desde esta organización. Podemos luchar por aumentar los salarios, que servirá de poco si los precios siguen al alza. Además, los requisitos para acceder al alquiler son excesivos y las ayudas o el bono joven han resultado del todo insuficientes.

Por último, es fundamental fomentar la participación de las personas jóvenes en los diferentes ámbitos de la organización para que se sientan escuchadas y representadas. Los espacios de juventud territoriales y federales son cruciales para que la afiliación joven tenga un sitio desde el que defender sus derechos y vincularse más activamente al sindicato. Es el momento de apostar por la juventud, de escucharla para recoger sus problemas y de hacerla protagonista de su lucha por las mejoras laborales y sociales. Su integración en el sindicato debe hacerse mediante una generación de relevos planificada. Debemos parecernos a la sociedad a la que pretendemos representar.

Líneas de acción:

- Realizar charlas en centros educativos de FP y universidades con los recursos suficientes y el compromiso necesario del conjunto de la organización para poder dar a conocer el sindicato y la importancia de organizarse, antes incluso de que entren a la empresa.
- Luchar contra la precariedad laboral de las personas jóvenes, que se concreta en la parcialidad involuntaria, falsos becarios, falsos autónomos y todas aquellas viejas formas de explotación que utilizan las nuevas realidades del trabajo, incorporando la perspectiva interseccional y de género.
- Acabar con las dobles escalas salariales y aquellas cuestiones que perjudican a las personas jóvenes por el hecho de ser las últimas en llegar a la empresa.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización de la sociedad en su conjunto sobre los riesgos y consecuencias del desempleo juvenil.
- Reclamar políticas que garanticen a largo plazo una gestión sostenible del acceso del mercado laboral de la juventud, tanto en términos de calidad como de cantidad.
- Realizar estudios sobre juventud para saber dónde están trabajando y así poder enfocar mejor nuestra acción sindical y campañas afiliativas.
- Generar un grupo de trabajo permanente entre la Secretaría de Acción Sindical y la de Juventud para incorporar la perspectiva juvenil en el conjunto de la acción del sindicato.
- Vincular las políticas de vivienda a la juventud, haciéndola partícipe de las decisiones y creando espacios de trabajo. Debemos dar la batalla por una vivienda pública y de alquiler asequible, así como tejer lazos con los movimientos vecinales y sociales que también luchan por esta causa.
- Exigir la aprobación del Estatuto de las personas en prácticas no laborales y seguir dando pasos en favor de la erradicación de las prácticas fraudulentas.
- Trabajar conjuntamente con otros espacios donde se aglutina la juventud trabajadora, como sindicatos estudiantiles, asambleas vecinales o feministas.
- Seguir potenciando la incorporación de jóvenes en las candidaturas a las elecciones sindicales, tal y como recoge la resolución de cierre de la Conferencia de Juventud.
- Reforzar los espacios de juventud como herramienta de participación, debate y formación e impulsarlos en las uniones intercomarcales.

- Facilitar la acogida mediante un protocolo de las nuevas afiliaciones jóvenes para favorecer su vinculación con el sindicato y saber cuáles son sus preocupaciones y necesidades.
- Establecer un relevo planificado que facilite el traspaso a las nuevas incorporaciones y que sirva de guía sobre cómo generar relevos en todos los niveles de la estructura.

2.5.2. DISCAPACIDAD Y SALUD MENTAL

Las personas con diversidad funcional siguen sufriendo situaciones de discriminación que les impiden disfrutar con garantías de sus derechos en las mismas condiciones que el resto de la ciudadanía. Es por ello que debemos seguir promoviendo el empoderamiento, el bienestar, la inclusión social, la mejora de su calidad de vida y la supresión de cualquier tipo de barrera (educativa, formativa, arquitectónica, de la comunicación o en el transporte), para que puedan tener una vida plena.

El trabajo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación en la vida económica, social y cultural. Por tanto, las políticas de empleo tienen que buscar su integración en el sistema ordinario. En este sentido, el empleo protegido es una modalidad que debe servir como paso previo, manteniendo la finalidad social con la que fue creado, con unas condiciones laborales dignas, evitando que se convierta en empleo segregado y desde el que a la persona trabajadora con discapacidad no le resulte complicado dar el salto al mercado ordinario.

Además, es necesaria una prevención de posibles situaciones de exclusión y estigmatización. Esto es especialmente relevante en aquellas discapacidades que tienen que ver con la enfermedad mental, que siguen suponiendo un mayor rechazo en las relaciones laborales, por las resistencias de las empresas a la contratación.

Líneas de acción:

- Impulsar acciones encaminadas a corregir las desigualdades que sufren las personas con diversidad funcional, teniendo en cuenta factores que pueden agravar su discriminación, para garantizar su autonomía e inclusión en todas las áreas de la sociedad: empleo, formación, vivienda, cultura, participación o movilidad.
- Favorecer a través de la negociación colectiva la mejora y ampliación de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad, posibilitando la inclusión en el mercado ordinario de trabajo siempre que sea posible, asegurando el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % en las empresas de más de 50 de plantilla y evitando el establecimiento de medidas alternativas.
- Exigir unas condiciones de trabajo seguras y saludables, adaptando el puesto a las circunstancias físicas, psíquicas y personales de la persona.
- Reclamar la actualización de las políticas de empleo protegido para personas con diversidad funcional, con el fin de que realmente sea un elemento de formación, cualificación y tránsito al empleo ordinario.
- Promover la mejora de la calidad del empleo, la formación, la protección social, la eliminación de todo tipo de barreras para posibilitar una inclusión real y eliminar la discriminación y segregación que padecen.
- Velar por el estricto cumplimiento de las cuotas de reserva y denunciar ante la Inspección cuando esto no se produzca.

- Fomentar una sensibilización social con respecto a las personas con discapacidad para eliminar prácticas discriminatorias y de estigmatización.

2.5.3. POBLACIÓN TRABAJADORA MIGRANTE

Las personas trabajadoras migrantes, dispongan o no de autorización de trabajo y residencia, están sobrerrepresentadas en los sectores más precarios y en las ocupaciones más desreguladas. Debemos promover la dignificación de estos sectores y evitar conceptualizar la mano de obra extranjera como subsidiaria, perpetuando el modelo clasista de precariedad laboral a expensas de la población migrante. Por otro lado, ante una realidad social cada vez más rica y diversa, en CCOO PV tenemos el reto de facilitar la organización de las personas trabajadoras con sus diferentes identidades personales y profesionales, sin perder de vista el concepto de clase y de construcción colectiva.

Se requieren cambios profundos en la gestión de las migraciones a todos los niveles. Las políticas migratorias no contemplan mecanismos suficientemente ágiles, efectivos y eficaces para atender de forma digna e inclusiva la movilidad humana. Se requieren más cauces legales y seguros que eviten la irregularidad administrativa. La normativa relacionada con la gestión migratoria, muy especialmente aquellas disposiciones que dependen de Interior, sigue siendo discriminatoria. Ante una mera falta administrativa, como es carecer de documentación, el tratamiento sancionador es desproporcionado e invita a la constante criminalización y vulneración de derechos fundamentales.

En el País Valenciano, reconociendo los avances de estos últimos años, se perdió una oportunidad histórica para modificar el marco normativo y el actual contexto político no invita a pensar en un horizonte mejor. Las limitaciones y restricciones de acceso a los derechos de las personas migrantes o de origen extranjero, perpetúan una forma encubierta de discriminación, que crea barreras más o menos visibles y contribuye a la normalización de estereotipos y prejuicios étnicos y raciales. El racismo y la xenofobia encuentran refugio en opciones de extrema derecha y van en aumento, poniendo en peligro libertades y derechos fundamentales.

CCOO PV ratifica su compromiso antirracista desde la defensa de los valores de libertad, pluralismo y convivencia, para frenar en los centros de trabajo y en las calles la marea de odio que se oculta tras las mentiras y la manipulación.

Líneas de acción:

- Reforzar la implicación del sindicato en la defensa de un marco normativo que prevea vías de llegada legales y seguras, y conduzcan a la inclusión normalizada, así como la garantía de derechos de las personas migrantes.
- Trabajar para que se garanticen en el País Valenciano los derechos de las personas migrantes, solicitantes de asilo o de protección internacional, y seguir exigiendo el cierre del CIE.
- Emplazar a las administraciones a analizar las causas de irregularidad administrativa a fin de evitar su cronicidad y promover mecanismos ágiles y efectivos para paliar la que ya existe. Las situaciones de irregularidad solo generan vulnerabilidad y deben ser erradicadas.

- Promover la organización sindical de las personas trabajadoras extranjeras, con especial incidencia en las ocupaciones más desreguladas y precarias, y su participación en nuestras candidaturas.
- Luchar contra la discriminación, los discursos del odio, la xenofobia y el racismo, elaborando herramientas formativas y sindicales encaminadas a gestionar la diversidad de origen, étnica y cultural.
- Procurar la coordinación del CITE, como instrumento sindical de atención, orientación y asesoramiento a la población trabajadora migrante o de origen extranjero, con las estructuras de CCOO PV.
- Visibilizar la realidad de las mujeres migrantes, sometidas a una triple discriminación: por origen, por sexo y por ocupar los trabajos más precarios.

2.5.4. DIVERSIDAD SEXUAL Y AFECTIVA

Las personas deben ser libres de amar, de relacionarse, de expresarse y de ser, sin tener que sufrir ningún perjuicio por ello. Desde CCOO PV llevamos años luchando contra las discriminaciones, para garantizar los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI. Para colaborar en el diseño de estas políticas, contamos con el Grup d'Acció, que está compuesto por personas activistas afiliadas que son un referente en su ámbito.

Los últimos y pocos estudios en torno a la situación de la diversidad en el trabajo, ponen de manifiesto las dificultades que tienen de acceder al empleo, mantenerlo y no sufrir ninguna discriminación o violencia. Dentro del colectivo LGTBI, vuelven a ser las mujeres (lesbianas, bisexuales y transexuales) quienes sufren una mayor desigualdad, viéndose sometidas a una doble opresión.

Con la aprobación del reglamento que desarrolla la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el sindicato tiene un reto por delante. Mediante la negociación colectiva habrá que acordar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar su igualdad real y efectiva. Hay que aprovechar esta oportunidad, pues a pesar del trabajo realizado, apenas hay convenios que recogen cláusulas sobre la diversidad sexual, afectiva y de género. Además, las agresiones que sufre el colectivo, tanto en el ámbito social como laboral, hace necesaria la intervención e implicación del sindicato para eliminar las conductas LGTBIfóbicas.

Líneas de acción:

- Incorporar en los convenios colectivos cláusulas contra la discriminación LGTBI, considerando el nuevo marco jurídico, en especial para la prevención de las violencias por delitos de odio por lgtbifobia.
- Promover el respeto por la libre expresión de la orientación, identidad y/o expresión de género en todos los ámbitos de influencia del sindicato.
- Potenciar acciones simbólicas y referentes positivos que visibilicen el compromiso del sindicato por los derechos y libertades de las personas LGTBI.
- Colaborar con otras entidades sociopolíticas que trabajan por la diversidad afectivosexual y los derechos LGTBI en el País Valenciano y el resto de territorios, reforzando las que tenemos y promoviendo nuevas colaboraciones. La participación en los espacios LGTBI estará representada prioritariamente por referentes sindicales LGTBI.

- Reconocimiento del Grup d'Acció como un espacio de activismo y militancia dentro de CCOO PV.
- Tipificar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en los regímenes sancionadores a través de la negociación colectiva.
- Formación y sensibilización a nuestra RLT y a nuestros cuadros sindicales, de las discriminaciones y desigualdades que sufre el colectivo LGTBI y de las medidas para combatirlas desde la acción sindical (medidas planificadas y protocolos).
- Visibilizar y promover referentes LGTBI en el ámbito sindical.

2.6. COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

En todos los lugares del mundo, a consecuencia de las últimas crisis, se han agravado las dificultades económicas, anulando años de progreso. El hambre, la pobreza y las desigualdades no solamente afectan a las personas, socavan de manera profunda la armonía y la paz mundial. Asistimos a conflictos bélicos en una espiral ascendente en muchas partes del mundo, de manera más reciente en Oriente Medio con el genocidio perpetrado por Israel en Palestina.

Desde CCOO venimos reclamando políticas orientadas al estricto respeto al derecho internacional, la cooperación y la paz, en consonancia con el artículo 3 del Tratado de la UE “Promover la paz, sus valores y el bienestar de sus pueblos” y el ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”. Nos oponemos al injustificable recurso de la guerra, que esconde intereses contrapuestos a los de las clases populares y trabajadoras, y a una política expansiva de la OTAN. Condenamos la actual escalada belicista, con consecuencias devastadoras para la población y nefastos efectos económicos y sociales.

El neoliberalismo se sustenta en la pobreza y la desigualdad a escala planetaria y nuestra responsabilidad está en denunciarlo e intervenir desde una perspectiva *glocal* (local-global-local). Nuestra lucha debe dirigirse a que el trabajo digno, fundamento constitutivo de la riqueza social y del desarrollo humano sostenible, se extienda como un derecho fundamental del Norte al Sur global.

El próximo decenio requiere abordar cambios de orden global que respondan a la Agenda Internacional 2030, amenazada por la falta de acción contra el cambio climático y el aumento de la injusticia social. Desde nuestro compromiso sindical con los ODS, nuestra organización está llamada a intensificar esfuerzos para lograr su consecución.

En este sentido, ante el avance de la extrema derecha, el cuestionamiento y la reducción de las políticas de cooperación internacional y solidaridad, los retrocesos en materia de igualdad, la emergencia climática y el auge de los conflictos internacionales, debemos poner en valor la cooperación internacional transformadora, como una valiosa herramienta de la solidaridad sindical, con perspectiva decolonial y de acuerdo a las interpelaciones de las organizaciones sociales y sindicales del Sur político.

Líneas de acción:

- Exigir el cumplimiento de los compromisos por una cooperación internacional al desarrollo transformadora, a nivel autonómico y local, como respuesta integral a las crisis globales que enfrentamos como humanidad.

- Incidir a través de todos los ámbitos de participación, en la implementación de políticas alineadas con los ODS definidos en la Agenda Internacional 2030 de la ONU.
- Exigir a la Administración autonómica un calendario creíble para cumplir el compromiso del 0,7 % destinado a cooperación al desarrollo antes de 2030.
- Reivindicar un comercio internacional justo desde la base del trabajo digno en cualquier lugar del mundo y denunciar la firma de los tratados internacionales de comercio e inversiones que contemplan cláusulas lesivas contra los derechos laborales y salariales.
- Redoblar los esfuerzos por conseguir un marco normativo más ambicioso desde los principios de la diligencia debida, que obligue a las empresas, en especial a las transnacionales, al cumplimiento de los derechos humanos y ambientales, así como al avance en términos de trabajo decente en toda la cadena de valor.
- Ayudar a impulsar alternativas económicas y sociales, el consumo responsable, el comercio justo, así como la educación para una ciudadanía global e inclusiva y para la transformación social.
- Exigir en los diferentes ámbitos institucionales y sociales del País Valenciano el estricto respeto de aplicación, acceso, cumplimiento y vigencia del derecho internacional y los derechos humanos.
- Reforzar Pau i Solidaritat PV como instrumento sindical para fortalecer procesos autónomos de desarrollo desde las bases sociales de los grupos de población más vulnerables por la globalización neoliberal.

2.7. ALIANZAS CON OTROS MOVIMIENTOS SOCIALES

En este contexto en el que la sociedad expresa de manera creciente un malestar profundo, indignación y miedo, la vocación de construir espacios unitarios arraigados al territorio que luchan contra la precariedad, la pobreza y las desigualdades es prioritario para el sindicato. Colectivamente podemos dar mejor la batalla cultural ante la aparición de actitudes y discursos autoritarios y reaccionarios.

La aplicación de la llamada ley mordaza es un claro obstáculo para dar esa batalla cultural, porque criminaliza la legítima protesta, la contestación social, la pobreza y la solidaridad. Rechazamos leyes, protocolos u ordenanzas que vulneren la salud democrática del País Valenciano.

CCOO PV participa de forma activa en múltiples espacios y movimientos de reivindicación de derechos, algunos informales y otros formales, de carácter más puntual o permanente, representando en muchos casos al sindicato en campañas, plataformas o mesas de solidaridad. Debemos ser capaces de canalizar y enriquecer a la organización con toda esta energía participativa desde una estrategia mejor definida y coordinada, que garantice su extensión a lo largo de todo el territorio.

Líneas de acción:

- Intensificar los vínculos con la sociedad civil organizada a lo largo y ancho del País Valenciano.
- Crear instrumentos propios que dimensionen nuestra respuesta a través de redes de acción solidaria y de participación.

- Mejorar la visualización del conflicto social, partiendo de la cooperación con otros actores sociales, acompañando o protagonizando procesos unitarios.
- Intensificar la participación del sindicato en espacios de reivindicación y de incidencia política y social contra la ley mordaza.
- Revisar protocolos para abrir las sedes del sindicato como espacios de encuentro de diferentes expresiones sociales, culturales y reivindicativas.
- Incorporar otras formas de confluencia, lucha y movilización a través de nuevas tecnologías y redes sociales.

2.8. CULTURA, LENGUA Y SEÑAS DE IDENTIDAD

Nuestro sindicato, desde sus orígenes y a lo largo de su historia, ha tenido clara su identificación y arraigo con el País Valenciano. Esta autodefinición y convencimiento nos empuja a reivindicar una mayor capacidad de autogobierno y de respeto a los derechos identitarios y sociales del pueblo valenciano. Nuestra cultura es la del trabajo y su centralidad tiene que ser el principal elemento de cohesión identitaria para la clase trabajadora. Continuaremos reclamando consideración para nuestra lengua propia hasta conseguir la igualdad lingüística. Además, denunciaremos las discriminaciones del valenciano en las administraciones públicas.

Líneas de acción:

- Implicación en la defensa de los derechos lingüísticos y en las políticas de promoción de la lengua propia del País Valenciano.
- Promover el uso del valenciano en el ámbito de las relaciones laborales y en concreto en la negociación colectiva.
- Reivindicar la incorporación plena de la competencia lingüística en el ámbito público, y promoverla en el ámbito privado de las relaciones laborales, tanto en las exigencias de formación, como en los perfiles profesionales.
- Mantener las alianzas y colaboraciones con las entidades y organizaciones que trabajan por la preservación, difusión y promoción de la cultura, las señales de identidad y el valenciano.
- Participar en las iniciativas que comportan mejora de la capacidad de autogobierno del pueblo valenciano.
- Exigir el mantenimiento de la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación, y sus canales de televisión, radio y web, con una dotación de recursos necesaria para asegurar su independencia y objetividad.
- Colaboración estrecha con la FEIS para difundir y desarrollar la cultura del trabajo y la memoria obrera entre las trabajadoras y trabajadores del País Valenciano.

2.9. MEMORIA OBRERA Y DEMOCRÁTICA

El relato de la historia de la clase trabajadora tiene que ser contado por sus protagonistas y nuestro sindicato no puede rehuir de su responsabilidad en este sentido. La contribución de las Comisiones Obreras a la conquista y consolidación de la actual democracia y el Estado social y democrático de derecho fue trascendental y así tiene que ser divulgado. Por todo esto, es un deber ineludible la defensa y promoción, tanto de la memoria obrera como democrática, para ofrecer un imaginario colectivo a las futuras generaciones trabajadoras.

Se trabajará en estrecha colaboración y coordinación con la FEIS, mediante sus planes de trabajo anuales.

Líneas de acción:

- Mantener y potenciar el archivo histórico del sindicato, dándolo a conocer y ofreciéndolo a las personas estudiosas, investigadoras y a la ciudadanía en general.
- Divulgar la historia del sindicato y de la clase obrera, así como de la memoria obrera.
- Reivindicar verdad, justicia y reparación ante los crímenes, torturas y represión de la Dictadura franquista.
- Tejer alianzas con las entidades memorialistas del País Valenciano.
- Participar y enriquecer las iniciativas que valoran la recuperación de la dignidad de la historia de la clase trabajadora.
- Generar y potenciar la memoria histórica de las personas trabajadoras LGTBI.

EJE 3: Distribución de rentas

3.1. LA PUGNA POR UN SALARIO DECENTE

Defender un trabajo decente que permita una vida digna, en el marco de lo recogido por la OIT, la Carta Social Europea, el ODS 8 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es una prioridad para CCIOO. Nuestro compromiso es garantizar que se realice de forma segura, en igualdad de oportunidades, libre de violencias y discriminaciones, con una remuneración justa y bajo el paraguas de la negociación colectiva y los derechos de libertad sindical. Un trabajo que posibilite el desarrollo personal y contribuya al sostenimiento de la vida social y del planeta.

Estos han sido los pilares que han marcado el camino de la concertación social de estos últimos años, especialmente tras los impactos del periodo de pandemia. Un tiempo en el que hemos pactado incrementos significativos del Salario Mínimo Interprofesional y firmado con la patronal el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que han amortiguado los efectos negativos de la crisis inflacionista. Aun así, hemos de continuar disputando el salario directo, porque el País Valenciano mantiene a un cuarto de su población en riesgo de pobreza y se sitúa como la sexta autonomía con menores ganancias medias.

Líneas de acción:

- Seguimiento y coordinación para el establecimiento de salarios en la negociación colectiva que permitan una mejora del poder adquisitivo.
- Reforzar la perspectiva de género en la negociación colectiva, incluyendo la mirada interseccional para un trabajo de igual valor.
- Coordinar la inclusión de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva y planes de igualdad con el fin de dotar de valor social al trabajo.

3.2. LA DISPUTA POR EL SALARIO DIFERIDO: EL DIÁLOGO SOCIAL

En un contexto de auge de populismos y de resurgimiento de fuerzas políticas alineadas con totalitarismos, el papel del diálogo social requiere una reivindicación permanente de qué somos, de cómo hemos llegado a ser lo que somos y qué nos legitima, pero también el reto de contribuir a políticas que den respuesta a las necesidades de las personas que representamos.

La inédita presencia de la extrema derecha en el Gobierno valenciano, tras un periodo de interlocución singularmente fluido, nos obliga a tener muy presente la defensa de la participación institucional. El sindicato tiene un papel constitucional de primer orden, junto al que mantienen los partidos políticos, en la vertebración de la participación social. Lograr que este espacio de representación sea una realidad efectiva, en términos de incidencia en las políticas públicas, constituye una exigencia irrenunciable.

Ser el primer sindicato del país, tanto en afiliación como en el número de delegados y delegadas obtenidos mediante la confianza depositada en las urnas por las personas trabajadoras, es un valioso activo que debe ser reconocido y tener sus correspondientes efectos en la participación institucional. A la necesidad de mejorar cualitativamente los espacios en los que estamos presentes, se le une la de una mayor coordinación de toda nuestra representación en los múltiples ámbitos, tanto territoriales (autonómicos, municipales, supramunicipales y provinciales), como funcionales.

Asimismo, hemos de contribuir a vertebrar un frente amplio de oposición a las políticas neoliberales implantadas en el País Valenciano, junto con partidos y entidades de la sociedad civil organizada.

Líneas de acción:

- Establecer criterios homogéneos en los espacios sociopolíticos territoriales y coordinar las estructuras sindicales en los pactos de ocupación territoriales y comités económicos y sociales, cohesionando la organización alrededor de objetivos concretos.
- Marcar pautas de intervención sociopolítica y de acción sindical para la defensa de los servicios públicos y el estado de bienestar.
- Desarrollar una estrategia frente a los ataques a nuestra representatividad en los espacios de participación institucional, mediante líneas políticas y jurídicas.
- Articular propuestas rigurosas encaminadas a favorecer políticas para una transición digital y ecológica justa, basada en criterios de sostenibilidad social y ambiental.
- Potenciar la acción sindical sociopolítica para contribuir a la vertebración social.
- Elaborar un plan de trabajo en el que se definan objetivos en la concertación territorial para armonizar la acción sindical de las uniones intercomarcales y, específicamente, que se garanticen el seguimiento y control de los mismos (informes periódicos, indicadores homogéneos, datos descentralizados), criterios a los nombramientos institucionales, mecanismos de formación y fijación de un código de conducta.

3.3. REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA

Tanto el sistema tributario como el de financiación tienen un fuerte impacto en la sociedad, en cuanto están estrechamente vinculados a la mejora de la protección, la calidad de los servicios públicos, la reducción de la desigualdad social y territorial, la redistribución de la riqueza o la capacidad para crear empleo.

De hecho, en el sistema fiscal es tan importante lo que se recauda, como en qué se invierten esos recursos públicos. Para el sindicato, debe contribuir a un crecimiento que favorezca el empleo, que evite la evasión y elusión fiscal, que reduzca la pobreza y cualquier tipo de desigualdad, que responda a las necesidades de la población en sanidad, educación, servicios sociales, vivienda y protección de colectivos vulnerables y que se adapte a las exigencias de la evolución demográfica.

Para garantizar todo ello, es necesario acometer una profunda reforma fiscal, bajo criterios de equidad, solidaridad, progresividad y redistribución, que se marque como objetivo alcanzar los niveles de ingresos y gastos de la media de la eurozona. Debe ir acompañada de la suficiente pedagogía para sensibilizar a la ciudadanía de las repercusiones sociales del fraude, la economía sumergida o la elusión fiscal, especialmente la que se da con el Impuesto de Sociedades.

Por otro lado, debemos denunciar la competencia fiscal a la baja que supone el *dumping*, en cuanto que permite a las comunidades con mayor capacidad recaudatoria practicar políticas agresivas que provocan desigualdad territorial. Acumulan contribuyentes adinerados, lo que genera una afectación grave en la equidad del sistema y una consecuente repercusión en la calidad de los servicios públicos. En la misma dirección, es imprescindible continuar reclamando una reforma del sistema de financiación que trate con justicia al País Valenciano, estableciendo los recursos suficientes. Un modelo de reparto más equitativo, que reconozca los déficits acumulados por la infrafinanciación y establezca mecanismos transitorios de compensación.

Esta infrafinanciación se manifiesta claramente en los municipios de mayor desajuste poblacional debido al incremento desproporcionado de la actividad turística. Por ello, apostamos por un impuesto sobre estancias turísticas como tributo indirecto, instantáneo y autonómico. Actualmente, la riqueza que proporciona este sector como pilar estratégico de nuestro tejido productivo no está repartida de forma equitativa y sostenible. Además, se han incrementado las tasas de los principales servicios en núcleos turísticos clave del País Valenciano. Sufragar sus externalidades puede mejorar la convivencia entre turistas y residentes, por lo que proponemos iniciar el camino con el principal espacio de concentración turística, es decir, los alojamientos hoteleros, para garantizar la sostenibilidad en destino.

En definitiva, la concertación social bipartita, el diálogo social tripartito y la acción sindical son mecanismos clave para asegurar una distribución justa de la riqueza y reducir la desigualdad social. A través de la negociación colectiva y las políticas fiscales progresivas se puede favorecer el bienestar general y la cohesión social.

Líneas de acción:

- Reivindicar una financiación justa para el País Valenciano, la reforma del sistema autonómico y la condonación de la deuda histórica vinculada a la infrafinanciación.
- Impulsar una propuesta transitoria que permita compensar la infrafinanciación.
- Exigir una fiscalidad justa, progresiva y redistributiva, que sirva de instrumento para combatir las desigualdades sociales y garantizar unos mejores servicios públicos y una red de protección social más inclusiva.
- Reclamar la obligación legal del Estado de contribuir al 50 % de la financiación del gasto realizado en la implantación de la Ley de dependencia.
- Proponer a la Administración la realización de campañas sobre financiación autonómica, fiscalidad justa y la importancia de los impuestos para el sostenimiento del estado de bienestar.
- Impulsar una fiscalidad justa que pueda ser utilizada como instrumento de desarrollo y financiación de políticas de adaptación frente al cambio climático.
- Promover debates internos e informes al externo para reivindicar la armonización fiscal y la coordinación entre comunidades autónomas que evite situaciones de *dumping*.
- Fomentar una mejora de la aportación fiscal en aquellos impuestos cuya gestión está cedida a nivel autonómico, asegurando que sea justa y progresiva.
- Impulsar la evaluación de la política tributaria existente, la lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida.
- Demandar mayor calidad de los servicios prestados por la Agencia Tributaria Valenciana, a través de una gestión eficiente y dotación de recursos.
- Promover un sistema estable de participación en proyectos europeos para acceder a mayor financiación externa.
- Exigir la implementación de una tasa sobre estancias turísticas como herramienta de avance en indicadores de sostenibilidad del destino turístico y que reduzca conflictos relacionados con su crecimiento masivo.

EJE 4. Estado de bienestar, el papel de los servicios públicos

4.1. SANIDAD

La sanidad pública es una de las conquistas más importantes de la sociedad en la actualidad, en cuanto actúa como pilar esencial del estado de bienestar, conformándose como un sistema de prestación pública, universal, igualitaria, gratuita y de calidad para toda la ciudadanía. Por ello, hay que seguir fortaleciendo presupuestariamente un modelo accesible, descentralizado, de gestión directa, orientado hacia la equidad y la superación de las desigualdades sociales y territoriales. Un sistema que tiene que dotarse de infraestructuras suficientes, que permitan avanzar tecnológicamente hacia una mayor modernización, dignificación y humanización, incrementando su capacidad de respuesta y resiliencia.

La sanidad pública, como elemento esencial de cohesión social, debe dar respuesta a las necesidades de la población. Para CCOO, los ejes fundamentales deben ser la ampliación

de la cartera de servicios, la mejora del abordaje de la salud mental, la coordinación entre las diferentes administraciones y niveles asistenciales, y su reorganización, así como la evaluación continua de las medidas que se ponen en marcha.

Además, hay que vencer el “hospitalocentrismo” y, para ello, potenciar la atención primaria, garantizando que sea de calidad e integral desde el punto de vista biopsicosocial, sin listas de espera, que acompañe a la persona durante su proceso de salud-enfermedad, con una responsabilidad compartida. Todo ello a la vez que se intensifica la dedicación a la prevención, la promoción de la salud y el refuerzo de la salud pública y comunitaria.

El sistema sanitario debe asumir los principios de transparencia y accesibilidad, permitiendo la participación comunitaria en su gobernanza y mayor protagonismo de la sociedad en el control, gestión y mejora de la atención. La salud se gana o se pierde en los diferentes entornos en los que se desarrolla nuestra vida cotidiana y, de hecho, el desempleo, la precariedad o la explotación laboral afectan directamente a la salud de las personas. Desde nuestra organización velaremos por evitar aquellas situaciones de vulnerabilidad que acaban provocando la enfermedad.

Por otro lado, la cronicidad tiene cada vez un mayor peso en la atención, como consecuencia del aumento de la esperanza de vida y la adopción de estilos de vida propios de los países desarrollados. Son patologías de larga duración y de progresión lenta que repercuten de forma muy diversa en el sistema y que exigen un esfuerzo para abordar este gran reto presente y futuro.

El desarrollo de la atención sociosanitaria es vital para garantizar un abordaje integral de las necesidades de la población, especialmente de los grupos más vulnerables. Es fundamental que se desarrolle bajo un modelo que promueva la integración y coordinación de los recursos sanitarios y sociales, asegurando así que sea integral, continua y de calidad.

Líneas de acción:

- Exigir una adecuada financiación del sistema valenciano de salud (hasta situarnos en la media del PIB de la OCDE, destinando el 25 % del presupuesto sanitario a la atención primaria), así como el aumento de plantillas, infraestructuras, recursos materiales y tecnológicos.
- Reclamar medidas de refuerzo estructural del sistema para reducir las listas de espera y garantizar tiempos de atención óptimos en todos los niveles asistenciales.
- Participar, en el marco del diálogo social, en la revisión y reorganización del modelo de atención primaria y comunitaria, así como en el de atención sociosanitaria, promoviendo la integración efectiva de los servicios.
- Demandar la implantación del Plan estratégico para la mejora de la atención primaria, reorientando el modelo hacia la promoción de la salud, la prevención y detección precoz de la enfermedad y la intervención comunitaria.
- Potenciar el refuerzo de las actividades y unidades de salud pública para garantizar la promoción, prevención y desarrollo comunitario y social.
- Continuar impulsando la participación comunitaria a través de los consejos de salud de zona básica, con el objetivo de que la sociedad adquiriera un mayor protagonismo en el control, gestión y mejora de la atención sanitaria.
- Favorecer la coordinación entre el ámbito sanitario y sociosanitario.

- Promover la modificación del mapa sanitario orientado al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de Sanidad, apostando por la creación de nuevos departamentos de salud y suprimiendo las ASIS.
- Apostar por una gestión de los recursos sanitarios descentralizados, dirigidos desde la proximidad y accesibilidad, combatiendo cualquier tipo de inequidad y desigualdad territorial.
- Reivindicar un refuerzo de la urgencia hospitalaria y extrahospitalaria, así como de la capacidad de actuación de las unidades de salud pública.
- Insistir en la necesidad de interoperatividad de los sistemas informáticos entre todos los departamentos de salud.
- Exigir mayor transparencia en la administración sanitaria, accesibilidad y cercanía para la ciudadanía.
- Continuar reclamando mayor soporte e inversión a la investigación sanitaria y biomédica, donde la estabilidad y dignificación de las condiciones laborales es esencial.
- Seguir apostando por la modernización, dignificación y humanización de las infraestructuras, con especial atención a los riesgos y beneficios que representa el desarrollo en el uso de las TIC, la IA, la telemedicina y las bases de datos clínicas, entre otras.
- Continuar apostando por la reversión a la gestión directa de los departamentos de concesión administrativa y por la recuperación de todos los servicios privatizados.
- Combatir cualquier intento de recorte o de privatización de la sanidad pública valenciana.
- Reivindicar el desarrollo del Plan de salud mental autonómico.
- Impulsar la transformación hacia un modelo sanitario mejor preparado para afrontar la prevención y la gestión de las condiciones de salud crónicas y que permita seguir cumpliendo su función social de forma satisfactoria.
- Impulsar la eficacia y eficiencia en los protocolos integrales de actuación sanitaria en todos los niveles, ante la violencia de género.
- Promover la educación para la salud en la escuela de una manera integral, promocionando entornos educativos saludables, abiertos, en los que se fomente la salud física, psíquica y social en la población infantil y juvenil.
- Reivindicar la ampliación de la cartera de servicios de la sanidad pública valenciana, mejorando así la atención y la cobertura de toda la población, especialmente de las personas más vulnerables.

4.2. EDUCACIÓN

Otro de los pilares del estado de bienestar, además de ser la principal herramienta de integración y transformación social, es la educación. La igualdad en el acceso a los derechos educativos es la base de una sociedad igualitaria. De hecho, es la cuna de la convivencia y cultura de las sociedades democráticas.

La educación pública, por lo tanto, tiene que ser universal, gratuita, inclusiva, coeducativa, diversa, multicultural, laica, de calidad y garante de la igualdad de oportunidades. Este es el modelo que tenemos que exigir como sindicato de clase.

Líneas de acción:

- Reclamar el fortalecimiento del sistema público educativo, una mayor inversión en los presupuestos y una política equitativa de becas.
- Defender la educación plurilingüe, garantizando en cualquier caso el valenciano.
- Promover un modelo más equitativo y transformador, que fomente la coeducación y la educación afectivo-sexual, y que reduzca las diferentes brechas, especialmente la digital.
- Exigir medidas dirigidas a favorecer la incorporación de mujeres a estudios relacionados con las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- Combatir la precariedad laboral en los sectores de educación infantil, especial y universitaria.
- Proponer a través del diálogo social la mejora de las ratios, el aumento de personal, la inversión en modernización de infraestructuras y la eliminación de barracones.
- Demandar un refuerzo de la Formación Profesional para contribuir al cambio de modelo productivo.
- Insistir en el fortalecimiento de la orientación dentro del sistema educativo en todas sus vertientes, así como en la prevención de la violencia y el cuidado de la salud mental.
- Coordinación con otras organizaciones cívicas, estudiantiles y órganos de participación institucional para impulsar el modelo educativo defendido por el sindicato.
- Impulsar y difundir proyectos de educación al desarrollo de nuestra fundación Pau i Solidaritat, así como participar en acciones sobre este tema de plataformas o campañas de ONG.

4.3. SERVICIOS SOCIALES

Estamos viviendo una creciente desigualdad social, pobreza y exclusión, debido a factores como la concentración del poder empresarial, la globalización, los cambios tecnológicos y demográficos, la adopción de políticas neoliberales y la falta de redistribución de la riqueza. Estos motivos hacen cada vez más necesaria la participación de nuestra organización en el fortalecimiento de las políticas de protección social, entre ellas, el refuerzo del Sistema Público de Servicios Sociales.

La prevención de la exclusión y la promoción de la integración son objetivos clave en el ámbito de los servicios sociales, para reducir los riesgos que afectan a la población y abocan a situaciones de especial vulnerabilidad. En ese sentido, es necesario consolidar un modelo que atienda las necesidades de la ciudadanía, garantizando una cobertura universal y suficiente en cuestión de prestaciones. Para ello, es fundamental que la red sea pública, descentralizada y que atienda desde la cercanía con la máxima diligencia, agilidad y transparencia. Igualmente, tiene que responder a una mejora en la calidad y estabilidad de sus profesionales.

Sin duda, el sistema debe actuar con mayor celeridad ante las graves problemáticas, como es el caso de los procedimientos de reconocimiento de la situación de dependencia o los de la Renta Valenciana de Inclusión, en los que urge cumplir los plazos de gestión establecidos por ley, así como la correcta implementación de prestaciones y servicios establecidos. Es esencial avanzar hacia un nuevo modelo de cuidados de larga duración que impulse la

recuperación y el mantenimiento de la autonomía personal, intentando retardar la aparición de la dependencia, combatiendo sus factores de riesgo y ofreciendo más servicios de apoyo en el propio domicilio. Este debe ser el marco que permita un verdadero cambio de atención residencial mucho más centrado en las personas, que asegure mayor autonomía e identidad individual.

Líneas de acción:

- Exigir la implantación del nuevo modelo del Sistema Público de Servicios Sociales y avanzar en su desarrollo, de forma que se garantice mejor calidad, mayor cobertura y la consolidación de los cambios alcanzados.
- Reclamar una financiación justa y adecuada por parte de todas las administraciones implicadas, destinando recursos suficientes para el desarrollo de infraestructuras y de un modelo de atención sociosanitario que permita una atención integral y coordinada.
- Promover la estabilización y mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de servicios sociales.
- Reivindicar un modelo de gestión pública directa de los servicios sociales (un mínimo del 50 % de los centros y servicios en los próximos años, siendo el objetivo a largo plazo lograr el 100 % de gestión directa), aumentando para ello la red en todos los niveles asistenciales, así como el refuerzo de los equipos profesionales.
- Reclamar la plena implantación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, especialmente a través de servicios profesionales.
- Demandar la correcta aplicación de la Ley de renta valenciana de inclusión.
- Exigir la puesta en marcha de un verdadero cambio de modelo de atención residencial, en el que se adapten sus infraestructuras, ratios y servicios a criterios de calidad en la atención de las personas.
- Seguir impulsando el aumento de plazas públicas que evite la dependencia de la iniciativa privada y garantice la calidad de los servicios.
- Plantear una mayor inversión y el refuerzo de las infraestructuras públicas de servicios sociales, evitando las inequidades territoriales.
- Promover la participación activa y el protagonismo que necesita la ciudadanía para estar informada y ser corresponsable.
- Impulsar acciones encaminadas a corregir aquellas discriminaciones que sufren las personas mayores, promoviendo el envejecimiento activo y abordando los retos demográficos futuros.
- Incidir en el correcto funcionamiento de los servicios sociales municipales (contrato-programa); en su adecuada ordenación, financiación, gestión de servicios y programas.
- Reivindicar que se avance hacia un nuevo modelo de cuidados de larga duración, impulsando nuevos y más servicios especializados, entre ellos de apoyo en el propio domicilio.

4.4. VIVIENDA

En el País Valenciano existe un grave problema de acceso a la vivienda al que urge poner solución, especialmente para la población más joven que tiene importantes dificultades para

emanciparse. Uno de los factores que más influye es la escalada de precios, tanto de la vivienda en propiedad como en alquiler, que lastra el poder adquisitivo de los hogares. Otros destacables son la falta de vivienda pública, el número importante de vivienda vacía sin un uso residencial, la turistificación o la gentrificación.

Para CCOO es fundamental fortalecer la función social de la vivienda. El Estado debe intervenir ante este desafío colectivo para que todas las personas que lo necesiten puedan acceder a una vivienda digna, combatiendo prácticas especulativas inmobiliarias y garantizando que sea un bien de uso, y no un activo financiero de inversión o mercantilización.

Por tanto, es fundamental desplegar una política de vivienda planificada, con estructuras administrativas y técnicas que sean capaces de llevarla a cabo, que amplíe el parque público, así como la cantidad y calidad de las ayudas. Es esencial la declaración de zonas tensionadas por parte del Gobierno valenciano, para topa los precios del alquiler. Prohibición de las viviendas turísticas y plataformas del tipo Airbnb. Este modelo fomenta la turistificación, gentrificación y especulación de los barrios. Estas políticas tienen que descentralizarse para llegar a los municipios y otros entes locales.

Por otro lado, la segregación residencial es causa de la desigualdad social que sin duda limita las oportunidades, entre otras cuestiones en el empleo, por residir en un barrio vulnerable y con más necesidades de recursos públicos, limitaciones que refuerzan la transmisión intergeneracional de la pobreza. Debe ser una prioridad la puesta en marcha de políticas urbanas más inclusivas y sostenibles que no generen división por razón de renta. También lo es atender la carga de enfermedad física o psicológica debida a las condiciones deficientes e inseguras de la vivienda.

Es necesario, por último, poner freno a la injusticia social que suponen los desahucios, aumentando la protección social en el caso de las personas sin hogar. En esta causa debemos colaborar y tejer lazos con el movimiento organizado que lucha a pie de calle en los barrios obreros.

Líneas de acción:

- Exigir la limitación de precios del alquiler, junto con la declaración de zonas tensionadas.
- Impulsar la limitación de viviendas turísticas y de uso temporal, de forma que se contribuya a generar un turismo más inclusivo y sostenible.
- Reclamar a la Administración la ampliación del parque público de vivienda, mediante el derecho de adquisición preferente de tanteo y retracto, actuaciones sobre la gran cantidad de vivienda vacía, el impulso de programas de alquiler asequible, la adquisición de vivienda privada ya construida o cedida para rehabilitación y posterior puesta en alquiler a precios limitados, así como el mantenimiento del parque actual para su total aprovechamiento.
- Fomentar la descentralización de las políticas de vivienda, tratando de incentivar que los municipios y otros entes locales participen activamente de su desarrollo.
- Reivindicar acciones que acaben con las prácticas poco éticas y nocivas para el derecho de acceso a la vivienda de grandes poseedores, fondos buitres y sus gestores inmobiliarios.

- Reclamar una legislación contra los desahucios, además de buscar soluciones que eviten que las personas en situación de riesgo puedan perder su vivienda, como el incremento de viviendas sociales.
- Impulsar la creación de nuevos recursos para las personas sin hogar más adaptados a sus circunstancias, alojamientos de “alta tolerancia” que faciliten a las personas vivir en contextos más normalizados.
- Reivindicar la puesta en marcha de líneas estratégicas de construcción de vivienda que actúen para evitar la segregación residencial, mejorar los servicios y recursos públicos en barrios vulnerables y limitar ciertas formas urbanas asociadas con altos niveles de segregación de rentas altas.
- Reclamar políticas que eviten cualquier tipo de riesgo para la salud por motivo de vivienda (habitabilidad, sustancias peligrosas, deficiencias graves y eliminación del chabolismo con alternativa habitacional).
- Impulsar la puesta en marcha de políticas destinadas a eliminar cualquier tipo de pobreza energética.
- Seguir reclamando ayudas para facilitar el acceso a la vivienda de la sociedad valenciana (en compra y alquiler), especialmente la de las personas con una mayor vulnerabilidad y específicas para la juventud, así como el impulso de políticas públicas para la rehabilitación y la mejora de la eficiencia energética.
- Fomentar la participación institucional territorial y el asociacionismo comunitario como fórmula para abordar los problemas sociales del propio barrio, entre ellos los de las personas más jóvenes (consejos de inclusión o de salud de zona básica).

4.5. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La calidad en los servicios públicos es una exigencia constitucional y una obligación de la Administración. Urge reforzarlos como elemento de redistribución de la riqueza, que permite compensar las desigualdades de la población. Una sociedad avanzada y democrática no puede prescindir de una Administración Pública de calidad, ágil y capaz de gestionar lo público con eficiencia y transparencia. Para ello, es fundamental una financiación adecuada. Además, es exigible una correcta atención a la realidad territorial y demográfica, ya que suponen fuertes condicionantes en la prestación de servicios.

Entre sus principales retos está apostar por un modelo de servicios públicos seguros, inteligentes, modernos, que incorporen la digitalización, las nuevas tecnologías y una mayor inversión en I+D+i. Se precisa la integración de lo social, lo ambiental y la equidad como señas de identidad para conseguir un adecuado reequilibrio de riqueza y de derechos y deberes, para construir una sociedad más inclusiva. De hecho, positivo es el avance de la Administración en las nuevas modalidades de atención, sin embargo, deben ir acompañadas de cambios organizativos, formación continua, cualificación profesional y nuevos métodos para asegurar el acceso de toda la ciudadanía, especialmente de los colectivos más vulnerables.

CCOO defiende la gestión directa de los servicios públicos y la recuperación de forma progresiva de aquellos privatizados, con garantías de mantenimiento del empleo. Sin duda, el sector público tiene que adoptar un papel clave en el crecimiento sostenible, generador de más y mejor empleo, hasta situarnos en porcentajes comparables a la media de los países del norte de la UE. Debemos exigir la recuperación de los derechos arrebatados en

el pasado, que se haga frente al importante volumen de jubilaciones previstas en los próximos años y la implantación de mecanismos de análisis y evaluación que contribuyan a la excelencia de los servicios públicos.

Líneas de acción:

- Exigir la reducción de la temporalidad y el refuerzo de las plantillas del sector público, fomentando la creación del empleo para mejorar la calidad, estableciendo como prioridad el incremento de personal en los servicios esenciales, así como mayor coordinación y cooperación interterritorial e interadministrativa.
- Impulsar el refuerzo de las administraciones públicas, con mayor financiación, mejora de las infraestructuras, modernización y digitalización.
- Reclamar las inversiones necesarias para dotar a las administraciones valencianas de los medios técnicos y nuevas tecnologías que permitan avanzar en una mejor atención a la ciudadanía.
- Demandar cambios organizativos, formación continua, cualificación profesional, mejora en la accesibilidad de la ciudadanía a los servicios públicos, especialmente de las personas más vulnerables, ante las nuevas formas de atención e información.
- Luchar por la recuperación de la gestión directa de aquellos servicios públicos privatizados, con garantías de mantenimiento del empleo.
- Fiscalizar el cumplimiento del contrato y pliego de condiciones de las concesiones administrativas y de los servicios privatizados, empezando por la participación en su redacción.
- Reivindicar la Escuela Valenciana para las AAPP (EVAP) para dar respuesta a las necesidades formativas: especializada, de investigación, desarrollo de metodologías y formación continua, para el personal dependiente de estas administraciones, así como del sector instrumental.
- Exigir la puesta en marcha del Tribunal Administrativo Valenciano de Contratos Públicos.

EJE 5. La relación del sindicato con las personas trabajadoras

5.1. EXTENSIÓN SINDICAL

La realidad en la que desarrollamos nuestra acción sindical y sociopolítica es compleja, marcada por un tejido productivo dominado por la pyme. Un modelo de empresa vertical que transita hacia la descentralización de la actividad productiva y la externalización de los riesgos. Tenemos que atender al mundo cambiante en el que vivimos, impactado por el avance imparable de la tecnología, especialmente la digitalización de la economía y el desarrollo de la inteligencia artificial, y cómo va a afectar al modo en el que se organiza la empresa, la clase trabajadora y la sociedad.

El mundo se ha globalizado y, por ende, la sociedad, las organizaciones, las empresas y todos y cada uno de los elementos que configuran la civilización actual, se mueven en parámetros de constante mutación, influidos por acontecimientos que condicionan la realidad del momento, desde los conflictos geoestratégicos mundiales, las transformaciones del modelo productivo o el cambio climático, a los avances tecnológicos.

Hemos de abordar los retos que suponen para el sindicalismo los nuevos sectores productivos, los cambios en la composición de la clase trabajadora y en la forma de organizar la empresa, muy diferente de la vieja estructura vertical y fordista. La propia evolución del empleo, cada vez más situado en segmentos de cualificación medio-altos, con una elevada atomización empresarial y un potencial de sindicalización a explorar, pero que se intuye como altamente dificultoso, son elementos a los que prestar atención.

En este contexto de discrecionalidad empresarial, precariedad y desigualdad, es necesario conformar un sindicato fuerte, útil, de clase, confederal, que genere confianza y que siga siendo la primera organización social en afiliación y en representación. Para ello, hemos de fortalecernos, incorporando a las nuevas realidades y llegando a una parte del mundo laboral atomizada, sin centros físicos de referencia y en teletrabajo, pero sin permitir que los nuevos modelos organizativos modifiquen las actuales relaciones laborales. Esto nos exige ampliar nuestros ámbitos de intervención, mejorando nuestras potencialidades en la red y otros espacios menos convencionales. No podemos olvidar que las nuevas generaciones son nativas digitales.

Se trata, en definitiva, de poner toda la atención en la efectividad del sindicato y establecer las mejores maneras de encarar los problemas y desafíos a los que nos enfrentamos, teniendo en cuenta las singularidades de las organizaciones que integran CCOO y que no nos valen las viejas recetas. Es necesario abordar de forma prioritaria: la extensión sindical, la formación de nuestra representación y estructura, la autonomía de las secciones sindicales, una acción sindical más atomizada y desregularizada, herramientas informáticas que agilicen las tareas administrativas y una base de datos que podamos nutrir de manera eficaz.

Necesitamos, además, solvencia y mayores medios allí donde se desarrolla la acción. No se trata de incrementar la partida presupuestaria del Programa de Desarrollo Organizativo, sino de reivindicar una distribución más equitativa de nuestros recursos económicos: la cuota, nuestra principal fuente de financiación. Son las organizaciones territoriales, confederaciones de nacionalidad y federaciones territoriales las que deben disponer de manera autónoma de los recursos suficientes para el desarrollo de la actividad sindical cotidiana.

Es en los territorios donde todas las estructuras hacen uso de los Servicios Jurídicos, una de las principales causas de afiliación; donde se realizan las elecciones sindicales y operan las oficinas electorales que dan servicio a las federaciones y uniones intercomarcales, efectuando un ingente trabajo administrativo y ayudando a los equipos de atención en los procesos electorales. Es también en los territorios donde se tiene el contacto directo con la representación y se adquiere el compromiso de formarla sindicalmente para que ejerza, en las mejores condiciones, su responsabilidad.

Por su parte, la confederación sindical y las federaciones estatales tienen el papel de garantizar el correcto funcionamiento y la coordinación del resto de la estructura, con el objetivo de asegurar la viabilidad de todas las organizaciones que integramos CCOO. Además, deben conducir y avanzar en la construcción de modelos que unifiquen las condiciones laborales del personal contratado, los procedimientos de uso y la gestión de las herramientas que disponemos, garantizando a su vez la idiosincrasia y la autonomía de las organizaciones confederadas.

Líneas de acción:

- Poner en marcha nuevas herramientas informáticas que faciliten la actividad de extensión sindical en un contexto plenamente digitalizado y formar a los equipos de extensión y a las estructuras en su utilización.
- Planificar estrategias colaborativas para intervenir en aquellos colectivos más precarizados o de especial atención, en los que actualmente no estamos presentes o tenemos dificultades de organizar.
- Favorecer mecanismos de colaboración interfederal y territorial, en aquellos espacios de confluencia multisectoriales como polígonos industriales, áreas comerciales, puertos, aeropuertos y universidades.
- Desarrollar fórmulas de acción conjunta con el objetivo de integrar en nuestra organización a todas las personas que se acerquen al sindicato.
- Caracterizar nuestra acción sociopolítica como mecanismo de participación y afiliación.
- Poner en valor la transparencia de todas las organizaciones confederadas y, a partir del análisis detallado de sus cuentas anuales, obtener estándares de eficiencia sindical.
- Abrir un debate en el interno de la organización para reflexionar sobre los mecanismos de toma de decisión y favorecer el equilibrio en la representación de los intereses de territorios y federaciones.

5.2. POLÍTICA AFILIATIVA

La afiliación se identifica en nuestros planes de trabajo como el objetivo básico e ineludible de nuestro día a día. La autosuficiencia financiera, la representatividad en las empresas y la legitimación social deben partir de un potencial afiliativo en crecimiento permanente. La afiliación es nuestra herramienta de proyección de las políticas sindicales de CCOO en los espacios en los que participa, por lo que debe estar informada de la actividad relevante, tanto de su ámbito de actuación como de lo sociopolítico.

Si siempre han tenido un gran peso los ingresos procedentes de las cuotas de la afiliación, el futuro que se vislumbra a medio y largo plazo nos obliga a seguir trabajando para aumentarlas de manera significativa y garantizar nuestra autonomía financiera. Para que esto se produzca, entre otras materias, hemos de mejorar la atención y prestar unos servicios ágiles y eficientes.

Los periodos de crisis han devenido tradicionalmente en un cauce importante de afiliación y de acercamiento de las personas trabajadoras a nuestra organización, pero tras las dos últimas, esa tendencia ha cambiado. El importante esfuerzo sindical y de participación en el diálogo social, que han paliado en gran medida los efectos de esas crisis y han mejorado la vida de las personas trabajadoras, así como el aumento de población activa, no han repercutido en un incremento afiliativo neto.

Las altas crecen, pero las bajas también, por lo que debemos analizar los datos de estadísticas afiliativas y encuestas para impulsar actuaciones combinadas de adaptación a las nuevas tecnologías, servicios de acceso inicial y su posterior seguimiento, reorientar las atenciones tradicionales hacia otras más integrales e identificar colectivos con necesidades

particulares. Asimismo, es importante avanzar en la afiliación de nuestras delegadas y delegados, que son quienes representan al sindicato en los centros de trabajo.

Líneas de acción:

- Desarrollar un espacio de consulta sindical acorde a las nuevas tecnologías que dé una atención inicial a la afiliación y permita la difusión y acceso a aquellas trabajadoras y trabajadores que no sean de CCOO.
- Confeccionar una guía de todos los servicios, federaciones y sectores que componen el sindicato para realizar una correcta derivación de la atención.
- Garantizar una actualización permanente en las herramientas colaborativas y sus bases de datos auxiliares.
- Fijar, en los planes de trabajo, objetivos de crecimiento afiliativo y medidas de fidelización, con especial atención en la representación no afiliada, a la que puede atraerse mediante la formación sindical.
- Planificar medidas específicas para ampliar y fidelizar la afiliación de mujeres, jóvenes y personas LGTBI; y otras dirigidas a las personas no afiliadas.
- Impulsar acciones de traspaso de cuota nómina a cuota banco, para mejorar la gestión de los impagos.
- Analizar los métodos de pago de las cuotas para tomar medidas específicas que faciliten el cobro.
- Informar a la nueva afiliación joven sobre el espacio y actividades de Juventud para promover su participación.
- Dar a conocer la información y actividades de la Federación de Pensionistas a la afiliación cercana a la jubilación para fomentar su continuidad en el sindicato.
- Estudiar la propuesta de una cuota reducida para familias y personas jubiladas con pensiones mínimas.

5.3. PARTICIPACIÓN

La implicación de las personas afiliadas en el desarrollo cotidiano del sindicato, tanto en su vertiente de acción sindical como en lo sociopolítico, es una exigencia permanente que nos traslada la propia afiliación. Somos conscientes de que la pervivencia del sindicato como organización de la clase trabajadora solo será posible si nuestras decisiones y propuestas son participadas democráticamente.

Provenimos, además, de un modelo en el que la participación se ha establecido mediante delegación representativa y por periodos de varios años. Debemos abrir y agilizar las formas de relación con nuestra afiliación y con otras organizaciones cívicas. Los instrumentos tienen que ser diversos, desde las clásicas asambleas generales, de centro o de sector, pasando por jornadas de reflexión y grupos de trabajo, hasta medios telemáticos y de consulta directa.

Consideramos que una mayor participación puede propiciar una renovación profunda del sindicato, a la vez que las nuevas formas no serán plenamente asumidas si no se da esta renovación. Para asegurarla es imprescindible dotar de protagonismo al activo sindical joven, facilitando vías de implicación, formación y militancia.

CCOO tiene una trayectoria consolidada y reconocida como principal organización sindical y social del País Valenciano y del Estado y, por tanto, estructuras y dinámicas claramente asentadas, eficaces y sostenibles; pero tenemos que ser conscientes de los retos que nos impone la velocidad creciente de los cambios y la visión que tiene la clase trabajadora de las relaciones laborales y sociales.

Líneas de acción:

- Establecer una relación habitual, fluida y frecuente con la afiliación para que opine y evalúe la actividad sindical, a través de canales presenciales y telemáticos.
- Impulsar el desarrollo de herramientas adecuadas para la participación telemática.
- Ensanchar y consolidar la participación directa de las trabajadoras y los trabajadores en la elaboración de propuestas y líneas de acción del sindicato.
- Aprovechar la formación para fomentar la incorporación y participación en el sindicato.
- Facilitar vías de participación, formación y militancia de jóvenes en el sindicato, estableciendo cuotas en los órganos de dirección y fomentando su incorporación en las candidaturas de las empresas.
- Establecer la obligación de que haya al menos una persona joven en las comisiones ejecutivas de nivel IV, así como la existencia de una Secretaría de Juventud de PV y promover su creación en las secciones sindicales.
- Facilitar herramientas a nuestro activo sindical para atraer a la gente joven de los centros de trabajo a la organización.
- Afianzar la relación con organizaciones cívicas y sociales para favorecer un diálogo sobre los retos sindicales y sociales.
- Mejorar la participación en las decisiones y la vida sindical de los colectivos menos representados y con más riesgo de exclusión social.

5.4. ESPACIOS DE REIVINDICACIÓN

El sindicato aspira a favorecer la participación de su afiliación, más allá de la organización de las trabajadoras y los trabajadores en las empresas. Apuesta por articular espacios de diálogo, formación y reivindicación sobre derechos colectivos, que pueden ser estables o temporales, vinculados a una determinada área de interés, para llevar a cabo tareas, acciones y defender causas concretas.

Se compromete asimismo a consolidar aquellos que ya están creados, como los grupos de acción LGTBI, de mujeres y de Joves, pues forman parte de nuestra identidad y trasladan nuestro compromiso con una sociedad más igualitaria, justa e inclusiva. Estos espacios velarán porque el sindicato incorpore sus problemáticas a los análisis y ámbitos de actuación.

Líneas de acción:

- Potenciar el Grup d'Acció LGTBI como referente de asesoramiento y acompañamiento, tanto en la acción sindical como en la negociación colectiva.
- Reforzar los espacios de Joves y crearlos en las estructuras en las que no existan, dándoles participación en los órganos de dirección, vinculando a la afiliación joven

de las federaciones y territorios, y mostrándolos como lugar abierto y disponible para toda la juventud trabajadora.

- Garantizar la continuidad de las escuelas Marina Caballero, Ana Meluska Cano, Escola Sindical e Isidro Llopis, para facilitar el empoderamiento de las personas asistentes y la asunción de responsabilidades dentro del sindicato.
- Impulsar el grupo de trabajadoras del hogar, coordinado entre la confederación de PV y la Federación de Hábitat.
- Fomentar la creación de un grupo de trabajo para la reivindicación del que será un gran reto de nuestra organización: la vivienda.

5.5. COORDINACIÓN DE ESTRUCTURAS

CCOO presenta en su doble estructura, territorio-federación, el eje principal de articulación de su acción sindical y sociopolítica. En el País Valenciano hemos venido acometiendo procesos de fusión territorial que no han tenido un posterior análisis de adaptación organizativa con las estructuras federales, que también han emprendido sus propios procesos de fusión. Revisar y normalizar la coordinación de la actividad sindical de las estructuras en el territorio debe ser una de nuestras prioridades.

La red de sedes, servicios y atención, da una imagen real de la capacidad que CCOO PV tiene de organizar al mayor número de trabajadoras y trabajadores, del tratamiento del conflicto donde se produce y de la intervención sociopolítica donde se aplican las diferentes políticas públicas, lo que hemos denominado *sindicalismo de proximidad* y *sindicalista de referencia*. Una gestión eficiente y solidaria de nuestros recursos, junto a una dimensión patrimonial suficiente, nos permitirá garantizar colectivamente toda la infraestructura necesaria para seguir siendo ese referente sindical de cercanía.

La recuperación de la afiliación como principal motor de la organización se está viendo frenada, por lo que es necesario continuar con el ajuste y la racionalización del gasto como mecanismo para garantizar la autosuficiencia económica de todas las organizaciones de CCOO PV. En este propósito, la imagen externa e interna que proyectemos de nuestra gestión resulta determinante, junto con la incorporación de estrategias de buen gobierno que minimicen los riesgos.

En esta apuesta permanente de proximidad en la atención, nuestras fundaciones se configuran como herramientas imprescindibles para la consecución de los objetivos sindicales y sociales. Forem, FEIS y Pau i Solidaritat tienen un grado de coparticipación con nuestras estructuras que debe mejorarse y ampliarse en objetivos y servicios, fijando en los planes de trabajo de cada una de ellas reuniones periódicas de sus coordinadores y coordinadoras en el caso de la fundación Forem. Así mismo, hemos de seguir con el compromiso de evaluar la situación y poner todos los medios para que sean financieramente autónomas.

La formación, en todas sus dimensiones, es también una herramienta de la organización, que debe estar coordinada en cada órgano de dirección y con las federaciones y uniones, para la detección de necesidades y la adaptación permanente de sus contenidos. La planificación de acciones formativas en las direcciones, como liderazgo y portavocía; de intereses específicos, como LGTBI, mujeres y jóvenes; y de debate, como las escuelas de verano; nos muestran el camino a recorrer. La colaboración de la dirección del PV en los

ámbitos sindicales de generación de dinámicas y contenidos formativos, como la Escuela Sindical Muñiz Zapico, la Escuela del Trabajo, centro ETUI o las universidades, es un compromiso que debemos mantener.

Líneas de acción:

- Constituir comisiones de coordinación sindical en todas las uniones intercomarcales, con presencia confederal, donde participarán todas las federaciones directamente o a través de sus sindicatos o coordinaciones intercomarcales.
- Desarrollar una política de gestión eficiente de nuestros recursos, a partir del principio básico de la solidaridad entre estructuras, fijando dotaciones mínimas y garantizando su financiación para asegurar una atención y soporte suficientes a la afiliación y a las organizaciones.
- Elaborar un itinerario de inversión para la renovación y actualización del equipamiento informático y tecnológico.
- Impulsar la autosuficiencia económica de las organizaciones, situando la afiliación y la gestión de la cuota como elemento estratégico en los planes de trabajo.
- Mantener la aportación solidaria del 0,7 % de todas las estructuras para la cooperación y desarrollo internacional, a través de Pau i Solidaritat.
- Capacitar a nuestras delegadas y delegados, reforzando espacios compartidos de análisis que detecten qué niveles de nuestra representación no acceden a ella y cómo evitarlo.

5.6. SERVICIOS INTERNOS

Los gabinetes técnicos y jurídicos de CCOO PV constituyen una herramienta de apoyo a las distintas estructuras para la acción sindical en sus ámbitos de actuación y, en algunos casos, servicios de atención directa a la afiliación.

Por lo tanto, es imprescindible que su funcionamiento se adapte a las necesidades de las distintas organizaciones y se establezcan mecanismos de coordinación para aumentar los parámetros de eficacia y eficiencia en el servicio que prestamos a las personas que representamos.

Los distintos servicios internos confieren al sindicalismo de clase que representamos elementos de análisis irrenunciables para defender nuestros objetivos, tanto desde una dimensión individual como colectiva, por lo que su permanente mejora constituye un objetivo primordial de CCOO PV.

Líneas de acción:

- Definir objetivos de mejora integral en los planes de trabajo de las distintas secretarías de las que dependan orgánicamente.
- Establecer de manera sistemática reuniones periódicas con las organizaciones federales y territoriales al objeto de realizar un seguimiento sobre su funcionamiento.
- Definir criterios de evaluación y normalización de procedimientos para corregir cuantas disfunciones se puedan producir en la prestación de los distintos servicios confederales.

5.7. FORMACIÓN SINDICAL

La formación sindical es esencial para la intervención reivindicativa y la gestión que realizamos, pues además de capacitarnos, transmite los valores que representa CCOO. Por ello, es imprescindible seguir con los itinerarios y llegar al máximo de personas que nos representan en los centros de trabajo, así como a las direcciones y equipos del conjunto de la confederación del PV.

Y es que identificamos la formación sindical como una herramienta estratégica para dotar de habilidades a nuestra representación en el ejercicio de sus responsabilidades, para extendernos en las empresas y para disponer de un relevo generacional y de género en nuestras estructuras de dirección.

En esta línea debemos planificar una programación estable a lo largo del año, destinando los recursos necesarios para iniciar la formación de manera continua y sin interrupción. Las delegadas y delegados deberían recibir formación antes de los 6 meses desde su elección como representantes de las personas trabajadoras. También es importante que las personas referentes de las federaciones y territorios puedan acompañarlos en los cursos de formación, para pasar de lo abstracto a lo concreto. No olvidemos que mucha gente que pasa por la formación sindical acaba incorporándose a las estructuras, por lo que dedicarles tiempo y atención es imprescindible para los futuros relevos.

Líneas de acción:

- Reforzar con recursos económicos y humanos al equipo de formación sindical de forma solidaria entre las organizaciones.
- Actualizar permanentemente los contenidos para atender las necesidades de los delegados y delegadas e incorporar la atención de las nuevas realidades y necesidades en el área pública.
- Elaborar un plan de visitas federal y territorial para mayor conocimiento de la estructura del sindicato.
- Realizar visitas para que conozcan y puedan participar en los espacios confederales de jóvenes, mujeres o LGTBI.
- Garantizar la formación para la progresiva asunción de responsabilidades sindicales de la RLPT.
- Posibilitar a través de la formación que las secciones sindicales sean más autónomas, promoviendo relevos generacionales.
- Elaborar un plan de formación, a partir de la detección de necesidades, dirigido a las direcciones de CCOO PV.
- Crear durante este mandato una bolsa de personas docentes que reúnan el perfil requerido para ello.
- Poner en marcha una escuela de formación sindical de CCOO PV para las estructuras, afiliación y representación, con personal docente voluntario y militante que pueda aportar experiencia y conocimientos sindicales.
- Seguir reivindicando el papel de la formación sindical para las personas trabajadoras.
- Incorporar a los materiales de formación las acciones derivadas de la intervención sociopolítica e institucional de CCOO PV. Se contemplará un módulo formativo en materia LGTBI, tanto para la RLPT como para las direcciones del sindicato.

- Contar con compañeras y compañeros de la organización para que puedan participar en sesiones concretas.

5.8. ESTRATEGIA COMUNICATIVA

Los paradigmas comunicativos cambian con rapidez, estableciendo un nuevo paisaje mediático que tiene entre sus principales características la relación directa, la interactividad, el tiempo real, la abundancia informativa, el hipertexto y la generalización del lenguaje multimedia. El proceso comunicativo tiende a individualizarse, a generar una experiencia única de contenido en cada persona usuaria, gracias a las posibilidades del tratamiento masivo de datos. Esta evolución está atravesada por dos elementos clave: la emoción y la desinformación, que tan bien ha absorbido el relato neoliberal que está calando especialmente entre la gente más precaria y vulnerable.

El sindicato debe hacerse cargo de la complejidad del nuevo escenario de la comunicación pública y, poniendo en los contenidos el factor diferencial, responder de un modo más efectivo al público al que nos dirigimos. Reorientar la estrategia sin perder de vista que nuestro propósito comunicativo va más allá de informar, pues aspiramos a acompañar, movilizar, afiliar y organizar a la clase trabajadora.

Para ello, hemos de ocupar todos los espacios de comunicación a nuestro alcance, desde la orgánica a la mediática, priorizando la relación directa y nuestra presencia en redes sociales, para promover un mayor compromiso de nuestra comunidad. Son muchos los retos que tenemos por delante para llegar a un mundo laboral cada vez más atomizado e individualizado, fidelizar y fortalecer el vínculo con el sindicato, personalizar la información, fomentar la interacción y conectar con la gente más joven, todo ello para tratar de disputar la agenda social.

Líneas de acción:

- Conocer a nuestras audiencias: sus intereses, preguntando mediante encuestas y escuchándola en las redes, y sus comportamientos, a través de la recogida de datos, para segmentar la información.
- Impulsar una comunicación más directa con la afiliación, así como los canales de mensajería, y responder con agilidad a los requerimientos por vía telemática.
- Desarrollar una estrategia comunicativa para poner en valor nuestra acción sociopolítica y potenciar la participación de la afiliación.
- Actualizar la estrategia comunicativa del sindicato para que sea más atractiva para la gente joven.
- Modernizar las publicaciones en redes sociales, valorando la inversión en publicidad y en herramientas de pago, y teniendo en cuenta los algoritmos y la evolución de las tendencias, para conectar con más gente.
- Evaluar la accesibilidad de la web, ver cómo mejorar la búsqueda de información y el enganche desde las redes para aumentar el tráfico.
- Incrementar el flujo de información hacia los medios de comunicación desde lógicas externas, con contenidos relevantes, temas propios y humanos, teniendo en cuenta sus necesidades actuales y rutinas productivas.

- Cuidar la imagen corporativa: continuar con el plan de mejora e inversiones y actualizar el manual de identidad gráfica.
- Capacitar a las personas responsables de comunicación para el nuevo contexto. Dotar al gabinete confederal de recursos tecnológicos y reforzarlo con perfiles profesionales.
- Extender la estrategia a cuadros y representantes sindicales para lograr el compromiso de vincular comunicación y acción sindical.

5.9. PROMOCIÓN DEL VALENCIANO E INICIATIVAS SOCIOCULTURALES

El compromiso de nuestro sindicato con el valenciano y los derechos lingüísticos, así como con su promoción y defensa, necesita de acciones y actuaciones dirigidas a mejorar nuestra capacitación, formación y coordinación de recursos destinados a esa tarea social. Este compromiso forma parte de nuestros Estatutos y de nuestras líneas de acción sindical.

Líneas de acción:

- Trasladar las comunicaciones formales al interno del sindicato en valenciano o bilingüe.
- Elaborar un diagnóstico de las necesidades formativas y un plan de formación para el personal sindical y laboral de CCOO PV.
- Avanzar en criterios de igualdad lingüística.
- Mejorar las estrategias de promoción del valenciano, a través de comunicaciones, análisis propios, informaciones a la afiliación e imagen que damos a la sociedad.
- Crear una red de responsables lingüísticos al interno del sindicato formada por miembros de todas las organizaciones.
- Programar iniciativas que promuevan el reconocimiento del compromiso de CCOO PV con la historia, la lengua, el legado histórico y las reivindicaciones de autogobierno del pueblo valenciano.
- Promoción y difusión de la cultura del trabajo en las sedes territoriales.
- Aumentar la coordinación cultural entre todos los agentes activos del sindicato.
- Fomentar las iniciativas socioculturales entre las secciones sindicales de CCOO PV en todo el País Valenciano.
- Promover que las portavocías de las diferentes estructuras se dirijan al externo y al interno preferentemente en valenciano, como compromiso político con nuestra lengua.