

#actúa

ORGANÍZATE PARA AVANZAR

XII Congreso

Alicante, 1, 2 y 3 de julio



Documentos para el debate





PONENCIA

XII Congreso CCOO País Valencià



ÍNDICE

1.- El trabajo decente como generador de cohesión social	4
1.1. Relaciones laborales que garanticen condiciones de trabajo dignas	4
1.2. Brechas de género	5
1.3. Nuevas realidades	6
1.4. Salud y seguridad	7
1.5. Formación para el empleo	8
2.- Fortalecer los servicios públicos para reforzar el estado del bienestar	10
2.1. Sanidad	10
2.2. Educación	11
2.3. Servicios sociales	12
2.4. Vivienda	14
2.5. Una administración pública al servicio de la ciudadanía	15
2.6. Sistema de financiación y políticas fiscales	16
3.- Nuevas maneras de producción y consumo sostenibles para combatir el cambio climático	19
3.1. Un modelo productivo para las personas	19
3.2. Actividad e iniciativas sindicales	20
3.3. Ciencia, innovación y sociedad del conocimiento	21
3.4. Movilidad e infraestructuras	22
4.- Construir una sociedad más igualitaria e inclusiva	24
4.1. Los cuidados en el centro de la economía	24
4.2. Usos del tiempo: reducción del tiempo de trabajo y racionalización horaria	25
4.3. Feminismo de clase para la transformación social	26

4.4. Reivindicaciones igualitarias:	27
5.- CCOO PV, la clase obrera organizada en el País Valencià ..	33
5.1. Negociación colectiva	33
5.2. Extensión sindical	34
5.3. Política afiliativa	35
5.4. Diálogo social	36
5.5. Participación y relaciones institucionales	37
5.6. Movimientos sociales	38
5.7. Coordinación de estructuras	39
5.8. Comunicación y transparencia	41
5.9. Participación y renovación del sindicato	42
5.10. Espacios de reivindicación del sindicato	43
5.11. Promoción del valenciano e iniciativas socioculturales	44



1.- El trabajo decente como generador de cohesión social

1.1. Relaciones laborales que garanticen condiciones de trabajo dignas

- 3 El término *trabajo decente* fue acuñado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, como aquel trabajo productivo con una remuneración justa que permita una vida digna, ejercido de forma segura, que contribuya a sostener un sistema de protección social, con perspectivas de promoción y desarrollo personal y social, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y bajo la cobertura de la negociación colectiva, respetando los derechos de libertad sindical y mecanismos de solución de conflictos.
- 4 En la actualidad, el desequilibrio en las relaciones laborales está incidiendo en la precarización del mercado de trabajo. El País Valencià tiene una tasa del 22,8% de personas en riesgo de pobreza, es la sexta autonomía con menores ganancias medias, casi un 10% por debajo de la media estatal y la temporalidad ha ido incrementándose durante décadas, así como el impacto de la economía sumergida que, según estimaciones de Gestha, ronda el 27% del PIB autonómico.
- 5 Los mecanismos de huida del derecho del trabajo, a través de las figuras del falso autónomo, el personal becario o de prácticas profesionales u otras formas de acceso de personas jóvenes al mercado laboral; y la descentralización productiva, mediante subcontrataciones o externalizaciones, han ido eliminando las responsabilidades empresariales o derivándolas a espacios cada vez más individualizados.
- 6 Con carácter general, las instituciones del mundo del trabajo no dan abasto, por lo que es necesario reforzar los servicios públicos en su papel de intermediación, el de las instituciones de vigilancia y control de los abusos empresariales, así como estrechar la colaboración del sindicato con todas ellas, exigiendo a las administraciones públicas valencianas que sean ejemplares como empresas ante su personal.
- 7 Para mejorar las condiciones de trabajo debemos activar todos los mecanismos para el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la negociación colectiva, ampliando su capacidad y extendiendo la protección de lo que la empresa ha desintegrado. Finalmente, resulta pertinente avanzar en el mestizaje entre el derecho del trabajo y otros derechos sociales e individuales, como ha evidenciado la crisis sanitaria, tanto en la relación entre salud laboral y salud pública, como en la importancia de preservar derechos inespecíficos, como a la intimidad o a la protección de datos personales.

<u>Líneas de acción:</u>	8
● Reivindicar la creación de empleo estable y de calidad.	9
● Fomentar los acuerdos territoriales de empleo.	10
● Exigir el desarrollo de políticas activas de empleo (formación, orientación e inserción laboral) con derechos y con criterios de estabilidad y calidad.	11
● Trabajar sindical y socialmente para erradicar la pobreza laboral que generan las condiciones de trabajo actuales y la economía sumergida.	12
● Establecer criterios y mecanismos de seguimiento y control en la negociación colectiva de nuestro ámbito para visualizar las mejoras en las condiciones laborales que permitan avanzar hacia una vida digna.	13
● Exigir el cumplimiento de los mandatos de la reciente normativa de trabajo a distancia y teletrabajo.	14
● Incorporar a la negociación colectiva la protección de derechos fundamentales inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación, protección de datos personales, derecho al olvido digital).	15
● Coordinar confederalmente la actuación ante Inspección de Trabajo, posibilitando un seguimiento de nuestra acción sindical y mejorando la intermediación.	16
● 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.	17
● Realizar un diagnóstico sobre los ámbitos personales y funcionales de aplicación de los convenios colectivos del ámbito territorial, que permita identificar las personas afectadas y la vinculación de éstas en la negociación.	18
● Abordar mecanismos de regulación del trabajo atípico, de forma coordinada y cumpliendo los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva.	19
● Denunciar la precariedad laboral e instar a la transformación del empleo irregular y la inserción de las personas con mayores dificultades.	20

1.2. Brechas de género

Las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres tienen su reflejo en el mundo del trabajo. El impacto más negativo de la crisis ha recaído sobre las trabajadoras, situación que se constata en el País Valencià con una menor presencia en el mercado de trabajo y la persistencia de brechas laborales que ahondan en la feminización de la pobreza.

23 Los principales factores, derivados de la concepción patriarcal de la sociedad, que afectan a la diferencia salarial son la menor permanencia y antigüedad en la empresa, la interrupción de la carrera laboral por las tareas de cuidado, la segregación vertical (*techo de cristal*) que dificulta su promoción a puestos de responsabilidad, la segregación ocupacional (*suelo pegajoso*) que se manifiesta en la concentración femenina en sectores peor valorados social y económicamente, la parcialidad y la frecuentemente arbitraria asignación de complementos salariales. Esta brecha salarial se agranda aún más, si cabe, en el caso de las pensiones.

24 Desde CCOO PV trabajamos por la erradicación de esas desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva. El diálogo social y la negociación colectiva son vías destacadas para conseguir mejoras laborales que contribuyan a eliminar estas discriminaciones.

25 Líneas de acción:

26 ● Trabajar con indicadores de sexo/género que nos sean útiles para fundamentar nuestra actividad, tanto interna como externa, dotándonos de un diagnóstico de la situación sociolaboral de las trabajadoras del PV con carácter anual.

27 ● Formar 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 y en las novedades legislativas, asesorando a federaciones y territorios sobre esta materia.

28 ● Fomentar la participación de las mujeres en las mesas de negociación y en los órganos de representación institucional.

29 ● 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.

30 ● Denunciar ante los organismos competentes las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral por razón de sexo/género.

31 ● Impulsar en el ámbito del diálogo social del PV la adopción de planes y medidas que contribuyan a erradicar las brechas laborales de género, así como el cumplimiento efectivo de las previstas en Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista o la Estrategia Valenciana contra la Violencia Sexual.

32 **1.3. Nuevas realidades**

33 La crisis de 2008 supuso un punto de inflexión en el mundo del trabajo global. Una de sus múltiples consecuencias fue crear el caldo de cultivo de un modelo de negocio que ha crecido exponencialmente por el abaratamiento de la tecnología y el acceso global, aprovechando carencias reguladoras. La intermediación de plataformas digitales para el intercambio de bienes y servicios ha reconfigurado abruptamente una gran parte de las relaciones de trabajo.

Conocemos con detalle la evolución que ha tenido en actividades más visibles como el reparto de productos, pero existen otras que, a escala planetaria, se vienen externalizando sin límites ni control. Esto afecta a todas las profesiones con un desarrollo desigual, pero con un patrón común, el uso masivo de la tecnología. El trabajo en línea ha forjado nuevas relaciones mercantilizadas en las que se difumina todo tipo de condición. El concepto de *crowdworking*, de espacios de trabajo en equipo, ha desestructurado su organización, afectando directamente a condiciones esenciales para una vida digna. 34

Esta realidad exige al sindicalismo de clase y confederado un triple esfuerzo: detectar la actividad, comunicarse con las personas que están detrás y regular colectivamente las relaciones de trabajo. En muchos casos, el argumento utilizado bordea los límites de un trabajo autónomo y por cuenta ajena, lo que añade contradicciones y esfuerzos adicionales a esta labor sindical. 35

Líneas de acción: 36

- Analizar los diferentes modelos de plataformas digitales que van mutando permanentemente, pero que tienen un denominador común: la exclusión del derecho del trabajo. 37
- Exigir un registro en cada ámbito territorial de las plataformas como organización productiva. 38
- Extremar la vigilancia respecto a la aplicación de los convenios fundacionales de la OIT. 39
- Establecer canales de comunicación eficaces a las realidades productivas que enfrentamos. 40
- Tejer alianzas con organizaciones profesionales, de consumo o sindicales supranacionales para la consecución de derechos de protección de las personas trabajadoras en línea. 41
- Actuar sindicalmente sobre la reputación de las empresas a través de mecanismos de presión digital para una solución eficaz de los conflictos. 42

1.4. Salud y seguridad 43

La pérdida de vidas en accidentes de trabajo es absolutamente insoportable, como sindicato y como sociedad. Además, cada año, cientos de miles de personas se ven incapacitadas para ganarse la vida a consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que pueden ser evitables. 44

La falta de cultura preventiva y la necesidad de ingresos provoca la asunción de riesgos por parte de las personas trabajadoras. La falta de escrúpulos, inversión e integración de la actividad preventiva como eje estratégico de la propia empresa, facilita el resto. La ausencia 45

de control, medios y, en muchos casos, decisión de la autoridad laboral, complementa un triángulo en el que la gran perjudicada es la persona trabajadora.

46 La respuesta social es fundamental para presionar a la Administración y concienciar a la sociedad de la lacra que supone la siniestralidad laboral. La transparencia y visualización es necesaria para posibilitar esa rápida respuesta social.

47 Líneas de acción:

48 ● Impulsar la extensión de una cultura preventiva, a través del desarrollo formativo permanente desde edades tempranas hasta la madurez.

49 ● Impulsar planes de vigilancia y control más eficaces con organizaciones empresariales y con la Administración Pública de las medidas de prevención de riesgos laborales.

50 ● Analizar la caracterización de los accidentes de trabajo, el origen de las enfermedades profesionales y su evolución dentro del marco sectorial de referencia.

51 ● Establecer de forma permanente y estable un protocolo de comunicación y actuación en caso de accidente laboral, con todas las instituciones del mundo del trabajo

52 ● Planes específicos para las empresas y sectores de mayor siniestralidad y actividad sindical específica para la prevención de accidentes *in itinere*.

53 ● Definir competencias sobre salud laboral y mejorar la coordinación de las estructuras sindicales, impulsando y fortaleciendo las labores de asesoramiento sindical en salud laboral.

54 ● Mejorar y coordinar los aspectos relacionados con seguridad y salud laboral en la negociación colectiva, integrando la perspectiva de género más allá de la salud reproductiva.

55 ● Visibilizar el rechazo del sindicato cada vez que se produce una muerte laboral en el País Valencià.

56 **1.5. Formación para el empleo**

57 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 les puede servir para el acceso, la promoción o el mantenimiento del empleo.

58 Es un derecho del conjunto de trabajadoras y trabajadores y una necesidad del tejido productivo, por lo que es prioritaria su garantía colectiva y para ello debemos impulsar su desarrollo a través de la negociación colectiva, ampliando los derechos ya existentes en la

normativa. Actualmente es un derecho infrutilizado, puesto que la formación programada por las empresas no utiliza todo su potencial, cuestión que debemos potenciar a través de las delegadas y los delegados de CCOO PV.

Debe ser un objetivo desarrollar la formación para personas en activo, en desempleo o en el ámbito de la formación dual, como herramienta para acabar con brechas digitales y afrontar los retos de las nuevas formas y realidades del trabajo. Para ayudarnos a la consecución de este objetivo contaremos con nuestra fundación FOREM PV. 59

La orientación profesional del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores acontece un elemento clave para incentivar y animar el desarrollo de itinerarios formativos a lo largo de toda la vida. 60

Líneas de acción: 61

- Analizar el desarrollo del derecho a la formación e implantación en la clasificación profesional a través de la negociación colectiva. 62
- Seguir formando 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. 63
- Fortalecer nuestra acción sindical en las empresas, sectores y territorios en materia de formación. 64
- Identificar los convenios de ámbito PV que tienen cláusula de formación y comisión paritaria en funcionamiento. Conformar un grupo de trabajo. 65
- 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. 66
- Analizar las necesidades de formación en los diferentes sectores y territorios del PV. 67
- Potenciar la acreditación de la experiencia profesional. 68
- Analizar las prácticas que se realizan en la empresa, en cuanto a su contenido y desarrollo. 69
- Fortalecer nuestra fundación FOREM PV como herramienta para favorecer la formación y el reciclaje permanente de los trabajadores y trabajadoras del PV. 70



71 **2.- Fortalecer los servicios públicos para reforzar el estado del bienestar**

72 **2.1. Sanidad**

73 La sanidad pública es un pilar fundamental para el desarrollo del estado de bienestar, siendo el Sistema Nacional de Salud uno de los logros sociales más elementales de nuestra democracia que se hace imprescindible seguir fortaleciendo, dotándolo de más recursos que refuercen su universalidad, accesibilidad y carácter equitativo, incrementando su capacidad de respuesta y su resiliencia.

74 Se hace necesario seguir insistiendo en una mayor inversión pública que permita avanzar hacia una mejora del sistema sanitario, con una atención integrada y una cartera de servicios sólida, que dé cobertura a las necesidades de la población.

75 Especialmente significativo es el papel de la atención primaria desde la vertiente de la equidad en la salud, ya que es la base del desarrollo del sistema. Por ello, es fundamental exigir una revisión del modelo de atención primaria como base para la recuperación del sistema sanitario en el que se garantice una gestión integrada y se haga una apuesta firme por la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, la intervención comunitaria y en la que se potencie y refuerce la salud pública, apostando además por la participación de la ciudadanía y la prestación de unos servicios de calidad y accesibles a la población.

76 Se hace imprescindible avanzar en la mejora de los mecanismos de coordinación entre los distintos niveles de asistencia y diferentes administraciones, así como en la medición y evaluación de resultados de las medidas que se ponen en marcha, dotando a estos resultados de transparencia y rigor. La modernización, dignificación y humanización de las infraestructuras, desarrollo en la utilización de TIC y de la telemedicina, el aprovechamiento de las potencialidades de las bases de datos clínicas, entre otras, serán cuestiones esenciales a impulsar para lograr un sistema más eficiente.

77 Líneas de acción:

- 78 ● Exigir el incremento presupuestario para el aumento de plantillas, infraestructuras, recursos materiales y tecnológicos.
- 79 ● Reclamar una reducción de la espera quirúrgica y la dotación de medios en los servicios deficitarios.
- 80 ● Participar en la revisión y reorganización del modelo de atención primaria y

comunitaria.

- Impulsar la implicación de la ciudadanía a través de la revisión de los espacios participativos y la toma de conciencia sobre la responsabilidad en su salud, apostando por la puesta en marcha de los consejos de salud de zona básica. 81
- Promover la coordinación entre el ámbito sanitario y el sociosanitario. 82
- Reivindicar un refuerzo de la urgencia hospitalaria y extrahospitalaria, así como de la capacidad de actuación de las unidades de salud pública. 83
- Reivindicar un plan de atención a la urgencia hospitalaria y extrahospitalaria, así como de la capacidad de actuación de las Unidades de Salud Pública. 84
- Insistir en la necesidad de interoperatividad de los sistemas informáticos entre todos los departamentos de salud. 85
- Fomentar una administración sanitaria más transparente, cercana y accesible para la ciudadanía. 86
- Demandar un mayor apoyo a la investigación sanitaria y biomédica, siendo la estabilidad y la dignificación de las condiciones laborales elementos esenciales. 87
- Continuar apostando por la reversión a la gestión directa de los departamentos en régimen de concesión administrativa y la recuperación de los servicios privatizados. Denunciar y combatir cualquier intento de privatización de la sanidad pública. 88
- Incidir en potenciar y ampliar la especialidad de geriatría y la atención bucodental integral en la sanidad pública. 89

2.2. Educación 90

La educación es la principal herramienta de integración social y a la vez de transformación. La igualdad en el acceso a los derechos educativos es, por lo tanto, la base de una sociedad igualitaria y una exigencia ineludible para conseguir el estado del bienestar. 91

Es justo decir, además, que por ser el ámbito de convivencia y generador de cultura más universal en cualquier Estado democrático, la educación pública es la garantía de la educación universal, inclusiva, coeducativa, gratuita y de calidad que tenemos que exigir como sindicato de clase. 92

Líneas de acción: 93

- Avanzar en la reversión de las privatizaciones en educación y en la ampliación de la red pública en todas las etapas educativas. 94

- 95 ● Exigir mayor inversión en educación en los presupuestos autonómicos.
- 96 ● Trabajar por la mejora de las infraestructuras educativas en calidad, actualización y sostenibilidad.
- 97 ● Reducir la brecha educativa: conseguir medidas de reducción de la brecha digital, de coordinación con los sistemas de protección social y de formación educativa a las familias.
- 98 ● Coordinación con las organizaciones cívicas y órganos de participación institucional para conformar una educación inclusiva, crítica, transformadora y plurilingüe.
- 99 ● Continuar con el diálogo social en la lucha por la mejora de las ratios y la incorporación de más figuras profesionales educativas.
- 100 ● Incorporar a las propuestas de cambio de modelo productivo la mejora de la educación profesionalizadora.
- 101 ● Mejorar el acceso a la formación a lo largo de la vida y en todas las etapas, niveles y especializaciones del sistema educativo.
- 102 ● Defender el acceso universal en una educación de 0-3 años de calidad y con ratios adecuadas como garantía de integración e igualdad social.
- 103 ● Participar de forma propositiva en todos aquellos espacios de debate y elaboración de iniciativas coeducativas.
- 104 ● Impulsar y difundir proyectos de educación al desarrollo de nuestra Fundación Pau i Solidaritat, así como la participación en acciones al respecto en plataformas o campañas que reúnan ONG.

105 **2.3. Servicios sociales**

- 106 El análisis actual de la pobreza y la exclusión social nos sitúa en cifras alarmantes de personas y familias que se encuentran en esta situación, afectando especialmente a los grupos de población más vulnerables. El papel de los servicios sociales en este contexto es crucial, su fortalecimiento, con una mayor dotación de recursos públicos, es indispensable si se quiere actuar en la eliminación de las desigualdades sociales, cronificadas desde hace tiempo en el País Valencià.
- 107 Por tanto, uno de los objetivos fundamentales de los servicios sociales es la prevención de la exclusión social y, para alcanzarlo, se han de poner en marcha actuaciones enfocadas a la promoción e integración, evitando que queden personas fuera del sistema de bienestar social. Para ello es necesario seguir impulsando la implantación del nuevo modelo social en nuestro territorio, definido con la nueva Ley de servicios sociales inclusivos, asegurando su carácter garantista y universal.

Otra cuestión imprescindible, es la necesaria revisión y adecuación del modelo de atención residencial, un modelo fracasado y obsoleto que requiere de cambios importantes que resuelvan, entre otros, el gran problema de la falta de recursos en las residencias. 108

Los servicios sociales deben ser capaces de actuar con mayor celeridad ante las diferentes problemáticas de la población, agilizando procedimientos y gestiones. Es el caso de la implementación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia que sigue conllevando importantes retrasos en las tramitaciones y graves dificultades en su aplicación, sin además una clara apuesta por el fomento de la profesionalización frente a los cuidados informales. Al igual se requiere de una correcta implementación de la Ley de renta valenciana y de un completo desarrollo de los procesos de inclusión social. 109

Líneas de acción: 110

- Avanzar hacia la titularidad y gestión pública en servicios sociales, ampliando la red pública en todos los niveles de servicios sociales. 111
- Exigir una financiación suficiente y adecuada por parte de todas las administraciones implicadas. 112
- Exigir el aumento de plazas de titularidad pública en toda la red de servicios sociales, el refuerzo de los equipos profesionales y la mejora de sus condiciones laborales. 113
- Seguir trabajando en el desarrollo normativo del Servicio Público Valenciano de Servicios Sociales. 114
- Fomentar la plena implantación de la Ley de dependencia. 115
- Trabajar en la revisión del modelo de atención residencial, apostando, entre otras cuestiones, por la creación de unidades reducidas de convivencia en residencias de nueva creación y adaptación de las existentes, aumentando las plazas de titularidad pública que evite la dependencia de las empresas privadas y entidades sin ánimo de lucro. 116
- Revisión del sistema de protección de menores para conseguir una atención y protección integral real que facilite la emancipación a partir de la mayoría de edad. 117
- Reclamar un plan de infraestructuras y atender a la ordenación y acreditación de las existentes, reforzando los instrumentos de control público de la calidad de los servicios. 118
- Favorecer el protagonismo de una ciudadanía más informada, activa y corresponsable. 119
- Fomentar una adecuada coordinación entre administraciones y distintos niveles 120

organizativos, evitando desequilibrios territoriales.

- 121 ● Reforzar la inspección de los servicios sociales con los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de centros, servicios y programas.
- 122 ● Promover el diseño de un modelo de coordinación sociosanitaria en el marco del sistema para la autonomía personal de atención a la dependencia.
- 123 ● Impulsar el desarrollo de medidas para erradicar la exclusión social y la pobreza, fortaleciendo la acción comunitaria a través de la renta valenciana de inclusión, el ingreso mínimo vital y las políticas comunitarias.
- 124 ● Exigir al Estado que cumpla con su aportación del 50% de los fondos para atender los gastos de la dependencia.

125 **2.4. Vivienda**

126 El acceso a la vivienda en el País Valencià es un grave problema para la clase trabajadora, que ha visto cómo en estos últimos años se ha dado una escalada importante de precios que le ha dificultado acceder a este derecho básico. Esta dificultad tiene parte de su origen en la Administración, que ha dejado en manos del mercado libre un bien que es de primera necesidad. Por ello, es fundamental que las políticas públicas garanticen su acceso a aquellas personas con menos recursos económicos y que más necesitan de la intervención del Estado.

127 Es urgente fortalecer la función social de la vivienda, aumentar el número de ayudas al alquiler y la rehabilitación, programas de vivienda, facilitar los trámites para el acceso a las ayudas, limitar el precio máximo del alquiler o regular las viviendas turísticas en "zonas tensionadas". Además, debe ser una exigencia de nuestra organización que se pongan en marcha las medidas necesarias para evitar que se sigan produciendo desahucios.

128 A su vez, y ante la escasez de vivienda pública en el País Valencià, hay que consolidar un parque público de vivienda, siendo imprescindible la promoción de edificios de viviendas para alquiler asequible y social, no segregados, que fomenten la integración y eviten situaciones de cronificación de la pobreza. En esta defensa de la vivienda debemos colaborar y tejer lazos con el movimiento organizado que está a pie de calle en los barrios obreros luchando también por la mejora de las condiciones de la clase trabajadora.

129 Líneas de acción:

- 130 ● Reclamar un aumento del parque público de vivienda social, ubicado en entornos urbanos accesibles, seguros y sostenibles, que eviten la segregación y cronificación de la pobreza.
- 131 ● Incidir en la puesta en marcha de un mayor número de ayudas destinadas a facilitar

el acceso a la vivienda de la sociedad valenciana, siendo fundamental la evaluación de eficacia de las desarrolladas con anterioridad.

- Seguir fomentando la coordinación entre administraciones en cuestión de vivienda, en la eliminación de los desahucios sin que exista una alternativa habitacional y combatir nuevas formas de pobreza como la energética. 132
- Impulsar la coalición de fuerzas con el movimiento vecinal histórico, nuevas agrupaciones de barrio, plataformas y asociaciones que entre sus reivindicaciones se encuentren la defensa del derecho universal a una vivienda digna. 133
- Exigir la aplicación de limitaciones a los precios de alquiler, especialmente en "zonas tensionadas". 134

2.5. Una administración pública al servicio de la ciudadanía 135

Los servicios públicos, junto con los sistemas de Seguridad Social, pensiones y protección del desempleo, constituyen la base del estado de bienestar, y son además esenciales por su papel redistribuidor de la riqueza. Desde los años 90, bajo la justificación de la eficiencia y la reducción del gasto público, se ha desarrollado una política privatizadora de la gestión de servicios públicos, siendo especialmente agresiva con los esenciales, llevándolos a la consiguiente pérdida de control por parte de la Administración. 136

Es fundamental, por tanto, el fortalecimiento de lo público como motor de desarrollo económico y fuente de igualdad, así como la recuperación de forma progresiva de aquellos servicios privatizados, con garantía de mantenimiento de empleo de las trabajadoras y los trabajadores actuales. 137

Debemos exigir una mejora en la calidad de los servicios públicos, siendo esencial dotar a la Administración de una mayor agilidad, transparencia, seguridad y cercanía con la sociedad. Además, debe asegurarse su sostenibilidad, con una financiación adecuada, así como una mejora en cuestión de infraestructuras, dotación tecnológica, modernización con mayor inversión en I+D+I, formación y cualificación profesional. Siendo a su vez necesaria la implantación de mecanismos de evaluación y análisis que contribuyan a la excelencia de los servicios públicos. 138

Es objetivo prioritario del sindicato recuperar el empleo público perdido, con plantillas estables y suficientes para el desarrollo de todas las políticas públicas y la recuperación de los derechos laborales arrebatados a la función pública, para reducir la precariedad laboral existente; así como asegurar un modelo de gestión directa de la Administración que permita a la ciudadanía el acceso universal, equitativo y de calidad a los servicios públicos. 139

Líneas de acción: 140

- Seguir exigiendo la eliminación de la tasa de reposición. 141

- 142 ● Fomentar la creación del empleo público necesario para prestar unos servicios eficaces y eficientes.
- 143 ● Demandar las inversiones necesarias para dotar a las administraciones valencianas de los medios técnicos y nuevas tecnologías que permitan prestar unos servicios eficaces y eficientes.
- 144 ● Exigir una reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8%, a través de las correspondientes Ofertas de Empleo Público (OEP) en todas las administraciones.
- 145 ● Reclamar convocatorias anuales y ejecución de las OEP en los plazos previstos legalmente, exigiendo responsabilidades en caso contrario.
- 146 ● Exigir un análisis de ratios y promedios del empleo público en las administraciones valencianas para homologarlo con la media europea, estableciendo como prioridad el incremento de personal en los servicios esenciales.
- 147 ● Fomentar la agilización de los procesos selectivos y potenciar su transparencia.
- 148 ● Impulsar una mejora en la formación y profesionalización del personal empleado público que contribuya a incentivar su rendimiento e implicación, además de una mejora en la calidad del servicio.
- 149 ● Trabajar para evitar situaciones de desigualdad social en personas con bajos recursos económicos que quieren iniciar un proceso de preparación de oposiciones.
- 150 ● Luchar por la recuperación de la gestión directa por parte de la Administración de aquellos servicios públicos privatizados, con garantías de mantenimiento del empleo.
- 151 ● Impulsar la mejora de la fiscalización del cumplimiento del contrato y pliego de condiciones de las concesiones administrativas y de los servicios privatizados, empezando por la participación en la redacción de estos pliegos.
- 152 ● Exigir el desarrollo reglamentario de la Ley de Fomento de la Responsabilidad Social, garantizando la subrogación del artículo 13.4.
- 153 ● Incidir en la inclusión en los convenios y acuerdos de eficacia general para la aplicación de los artículos 130.1 y 130.3 de la Ley de Contratos del Sector Público para garantizar la subrogación del personal de la contrata.

154 **2.6. Sistema de financiación y políticas fiscales**

- 155 El sistema tributario y el de financiación son elementos básicos para la estructura del Estado y las comunidades autónomas, así como para garantizar la prestación de los servicios públicos básicos, la reducción de la desigualdad y la capacidad para generar empleo.

Hasta la fecha, ninguno de los sistemas de financiación ha tratado con justicia al País Valencià. Por ello, es imprescindible seguir reclamando una reforma que establezca la suficiencia de recursos, sobre un modelo de reparto más equitativo y el reconocimiento de los déficits de financiación acumulados. Mientras tanto, exigimos el establecimiento de mecanismos transitorios de compensación. 156

Por otro lado, reivindicamos una reforma fiscal que reequilibre la estructura del sistema tributario, sobre los principios de la progresividad, la solidaridad y la equidad, que revierta en el bienestar de la clase trabajadora valenciana. 157

Debemos ser conscientes del grave problema que supone el fraude fiscal y la necesidad de combatirlo. Algunas formas nos afectan especialmente, como el *dumping* fiscal entre comunidades autónomas y la economía sumergida, que acaban socavando nuestra capacidad para establecer políticas que satisfagan las necesidades de la población. Para atacar este grave problema, además de fomentar una cultura fiscal, se debe reforzar la Agencia Tributaria Valenciana para la lucha por una mayor eficiencia impositiva. 158

Líneas de acción: 159

- Reivindicar una financiación justa para el País Valencià, la reforma del sistema autonómico y la condonación de la deuda histórica vinculada a la infrafinanciación. 160
- Impulsar una propuesta transitoria que permita compensar la infrafinanciación. 161
- Reclamar la obligación legal del Estado de contribuir al 50% de la financiación del gasto realizado en la implantación de la Ley de dependencia. 162
- 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. 163
- Impulsar una fiscalidad justa que pueda ser utilizada como instrumento de desarrollo de políticas verdes y contribuir a la mejora de las condiciones laborales. 164
- Fomentar una mejora de la aportación fiscal en aquellos impuestos cuya gestión está cedida a nivel autonómico, asegurando que sea justa y progresiva. 165
- Promover la armonización fiscal y la coordinación entre comunidades autónomas que evite situaciones de *dumping*. 166
- Impulsar la evaluación de la política tributaria existente, la lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida. 167
- Demandar mayor calidad de los servicios prestados por la Agencia Tributaria Valenciana, a través de una gestión eficiente y dotación de recursos. 168

- 169
- Promover un sistema estable de participación en proyectos europeos para acceder a mayor financiación externa.



3.- Nuevas maneras de producción y consumo sostenibles para combatir el cambio climático 170

3.1. Un modelo productivo para las personas 171

El calentamiento global, provocado por la acción del ser humano mediante el sistema productivo, energético y de consumo, tiene un impacto sobre los recursos naturales. Esto es insostenible con los recursos de nuestro planeta. Es necesario, por tanto, un modelo de crecimiento que sitúe en el centro a las personas y el entorno que las rodea, para llegar a una sostenibilidad real. Transformarlo comporta reformas políticas y cambiar las orientaciones de las actividades económicas para poder reducir los impactos del cambio climático. 172

La dimensión del problema empieza a formar parte de las preocupaciones de la ciudadanía. Esto es fundamental para presionar al capital y a quienes nos gobiernan y exigir compromisos. Acciones que impulsen un uso eficiente de los recursos mediante la transición hacia una economía limpia y circular, así como preservar y restaurar la biodiversidad y reducir la contaminación que causa miles de muertes en nuestro territorio. 173

Lo que está demostrado es que el modelo productivo basado en el uso intensivo de recursos naturales y especulativo financiero es ineficaz, generador de numerosas desigualdades sociales, económicas y medioambientales. Las consecuencias del cambio climático las estamos sufriendo especialmente en nuestro territorio. La ubicación geográfica del País Valencià propicia fenómenos cada vez más virulentos con las personas más vulnerables. La reparación del impacto económico, social y medioambiental no solo se puede llevar a cabo con indemnizaciones, sino con inversiones estables que puedan prevenir futuros daños, además de hacer territorios resilientes. 174

Tenemos que reivindicar políticas que vayan en la dirección de garantizar proyectos de vida y mejores condiciones a las generaciones futuras, tanto en entornos urbanos como en zonas rurales, para no convertir el territorio en una concentración desigual de recursos y de acceso a los servicios con una ciudadanía de primera y de segunda, porque consideramos que no se puede penalizar a las comarcas más despobladas. En el País Valencià, además, es imprescindible exigir una apuesta por la vertebración del territorio, que permita a todas las comarcas desarrollar su potencial. 175

El sindicato tiene que participar en la gobernanza de los cambios, debe señalar las oportunidades que se abren en nuevos empleos y servicios, a la vez que defiende una transición justa para que no sea la clase obrera quién pague los costes de la transición energética. 176

177 No obstante, es importante abordar la reindustrialización del País Valencià, ya que cuenta con una infraestructura desarrollada comarcilmente, que es clave y básica en nuestra economía. De ahí que intentemos conjugar la sostenibilidad con políticas industriales que tengan en cuenta nuestra realidad industrial comarcal. Para ello, el fortalecimiento de la industria es estratégico para llegar a un modelo productivo diversificado que no dependa excesivamente de ningún sector. Además, se ha puesto de manifiesto que no podemos depender del exterior en cuestiones que afectan a los pilares básicos de nuestro bienestar, por lo que es muy necesaria la inversión científico-técnica.

178 Líneas de acción:

179 ● Impulsar la formación permanente de las personas trabajadoras como herramienta básica y necesaria para que la transición tecnológica sea justa.

180 ● Reivindicar y analizar los datos estadísticos en materia ambiental y ecológica para contribuir en el diseño de políticas públicas apropiadas a la situación de emergencia climática.

181 ● 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.

182 ● Impulsar con la Administración Pública la adaptación de sectores productivos tradicionales y estimular ocupaciones en sectores verdes, bajo criterios de sostenibilidad que puedan generar trabajo estable.

183 ● Fomentar la colaboración de todos los organismos públicos y de investigación para posibilitar una comunidad integradora que corrija las desigualdades territoriales.

184 ● Fomentar la apuesta por las edificaciones bionérgicamente sostenibles para generar bienestar térmico, cuidado del medio ambiente y nicho de empleo verde. Impulsar que se creen ayudas económicas para la adecuación energética de edificaciones construidas.

185 **3.2. Actividad e iniciativas sindicales**

186 El tejido asociativo social es muy diverso, pero casi siempre con objetivos parecidos y formas de organización resilientes. Hemos formado parte desde el 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 alianzas 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.

<u>Líneas de acción:</u>	187
● Participar en los espacios reivindicativos públicos con alianzas con otras organizaciones ambientales y ecologistas para desarrollar un plan de trabajo en la aceleración de los procesos de transición ecológica.	188
● Impulsar procesos de participación y consulta de la Administración en todas las vertientes medioambientales que tengan impacto en las relaciones laborales.	189
● Mantener y contribuir en el diálogo social tripartito como pilar estratégico para hacer posible el cambio de modelo y la transición ecológica.	190
● Generar espacios de opinión y de construcción de propuestas sindicales en torno al modelo territorial del País Valencià: urbanismo y recursos naturales, agua, paisaje, gestión forestal y agropecuaria y consumo.	191
● Formar el activo sindical en educación ambiental y en el desarrollo de convenios de transición justa que giren sobre el cambio de modelo energético.	192
● Implantar la figura delegada de medio ambiente como representante de las personas trabajadoras en materia medioambiental, preferentemente con crédito horario.	193
● Fomentar el consumo de proximidad.	194
3.3. Ciencia, innovación y sociedad del conocimiento	195
Para conseguir este nuevo modelo necesitamos la construcción de una sociedad del conocimiento, basada en una educación inclusiva para toda la ciudadanía, medios de comunicación públicos y de calidad, formación a lo largo de toda la vida y la mejora de la participación de las personas activas sindicalmente.	196
Dado que queremos que el nuevo modelo productivo sea sólido y sostenible medioambiental, social y económicamente; es imprescindible que lo construyamos sobre la base firme de la ciencia y la educación. Por lo tanto, desarrollar unas estructuras estables y permanentes, sostenidas con un presupuesto suficiente y continuado y unos canales de distribución que lleguen a las personas es un pilar estratégico del sindicalismo confederal.	197
<u>Líneas de acción:</u>	198
● Enriquecer y ensanchar la importancia del desarrollo de la investigación como parte del nuevo modelo productivo.	199
● Impulsar la orientación de la I+D+i hacia la mejora de la salud, de la calidad de vida y de la igualdad social.	200
● Desarrollo de un plan para la creación de un vivero de empresas centrado en	201

investigación y desarrollo con participación pública.

202 ● Incorporar como una prioridad sindical la cultura científica en el análisis de datos, en la elaboración de propuestas y la definición de las exigencias sindicales.

203 ● Reivindicar plataformas y *software* con participación pública.

204 **3.4. Movilidad e infraestructuras**

205 El derecho a la movilidad es un eje fundamental para el desarrollo de las personas y de la economía. La crisis sanitaria ha tenido un fuerte impacto en nuestra movilidad, puesto que es la primera vez que se declara el estado de alarma en toda la extensión territorial, con las restricciones de movilidad conocidas y las consecuencias en la caída de personas usuarias de los diferentes medios de transporte público.

206 La salida de esta crisis tiene que secundarse en un refuerzo del transporte colectivo que garantice las condiciones de seguridad e higiene, y que prevalezcan las condiciones para desarrollar una movilidad en vehículos no contaminantes en todos los ámbitos de nuestra vida, especialmente en los desplazamientos al trabajo porque son los que más impacto tienen en la salud, en el cambio climático y en el medio ambiente.

207 Hay que definir una política de ordenación del territorio y un plan de infraestructuras consensuado a largo plazo, para una ordenación sostenible del transporte de personas y mercancías que incluya la adaptación de las infraestructuras y el transporte.

208 Líneas de acción:

209 ● Incorporar en la negociación colectiva y en el diálogo social la movilidad sostenible como una condición de trabajo, por su importancia económica, social y medioambiental.

210 ● Exigir un modelo de movilidad que implique la reducción drástica y urgente de las emisiones que favorecen el calentamiento climático.

211 ● Priorizar la creación de infraestructuras digitales como nicho de trabajo decente y como recurso para favorecer la repoblación de las zonas rurales.

212 ● Desarrollar discurso y acción sindical sobre ciberseguridad.

213 ● Favorecer y fomentar el uso de los vehículos no contaminantes.

214 ● Exigir un transporte que favorezca al entorno rural y una movilidad sostenible, incremente la conectividad entre municipios y favorezca la vertebración del territorio.

215 ● 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.

- Avanzar hacia una mayor conexión y coordinación entre los diferentes modos de transporte de personas y mercaderías para mejorar la sostenibilidad y la efectividad. 216
- Reivindicar la adecuación medioambiental de todas las infraestructuras portuarias, tanto las que son de competencia estatal, como las autonómicas y locales, con la concurrencia del tejido social e impulsando energías limpias y renovables. 217
- Analizar la oportunidad y viabilidad de la transferencia de competencias de la red de trenes de cercanías y los correspondientes recursos para su gestión. 218

219 **4.- Construir una sociedad más igualitaria e inclusiva**

220 **4.1. Los cuidados en el centro de la economía**

221 La alianza entre capitalismo y patriarcado ha configurado un sistema económico basado en la escisión entre el ámbito público y el privado, atravesado por la división sexual del trabajo. El mercado se ha estructurado poniendo en el centro la producción y contando con que disponía de trabajadores con plena dedicación. Las tareas reproductivas no cuentan para la economía, siendo minusvaloradas, invisibilizadas y asignadas a las mujeres.

222 Las políticas de conciliación implementadas tras la masiva incorporación de las mujeres al empleo se han demostrado fallidas, pues han sido diseñadas para uso y disfrute de ellas, sin conseguir un cambio sustancial en los roles de género. Además, la desigual vida laboral de mujeres y hombres tiene su reflejo en las pensiones, por lo que es necesario asignar recursos públicos para cubrir los cuidados familiares y garantizar una vejez digna para las mujeres.

223 Para CCOO PV, la preservación de la vida debe ser asumida de forma corresponsable en la familia, posibilitada desde las empresas y sostenida desde lo público, como extensión del estado del bienestar y también como fuente generadora de empleo con derechos. Por tanto, la sociedad debe garantizar el cuidado, un cuidado de calidad, para que el progreso y el crecimiento global sea justo, igualitario y viable.

224 Líneas de acción:

225 ● Promover la incorporación del trabajo reproductivo y de cuidados en los análisis económicos tanto internos como externos, a través del Observatorio del Trabajo Decente, entre otros.

226 ● Incidir en la creación de medidas dirigidas a la educación obligatoria para que el alumnado se visibilice en tareas y roles con independencia de su sexo o género. Para todos los niveles, con una incidencia más inmediata en los de Bachiller y FP aquellas que favorezcan la participación de las mujeres en carreras y ciclos formativos de áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

227 ● Negociar en los planes de igualdad medidas para incentivar el acceso y mantenimiento de puestos de trabajo a las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados y aquellas que favorezcan la asunción de responsabilidades de dirección.

- Promover la consideración de un permiso de deber inexcusable por motivo de cuidados. 228
- Impulsar el aumento de la oferta educativa de servicios complementarios o extraescolares. 229
- Avanzar en la ampliación de permisos y el establecimiento de un banco anual de horas que trabajadoras y trabajadores podrían utilizar para tareas derivadas del cuidado. 230
- Impulsar, mediante formación y sensibilización, la corresponsabilidad familiar. 231

4.2. Usos del tiempo: reducción del tiempo de trabajo y racionalización horaria 232

La cultura del presentismo está afectando a la productividad, a la salud laboral y a la conciliación. Razones sustantivas que hacen prioritario para el sindicato fomentar nuevos modelos de trabajo que reduzcan la carga horaria, sin menoscabar las condiciones laborales y salariales de las plantillas, así como aplicar políticas redistributivas de empleo, de tal forma que se dé cabida a más personas en el mercado laboral. 233

Tenemos que disputar la plusvalía que va a generar la transición tecnológica. Según todas las estimaciones, y lo que nos ha demostrado otros procesos anteriores, la digitalización de la economía va a suponer un incremento de productividad por hora trabajada y una menor cantidad de horas necesarias para producir, lo que puede dejar a mucha gente sin empleo, a la que debemos garantizar una renta mínima. 234

Las propuestas de CCOO PV tienen que apuntar hacia un cambio cultural y del modelo productivo, incidiendo en la racionalización horaria, en la organización de los tiempos de trabajo y en su redistribución, en función de las necesidades sociales y personales. 235

Líneas de acción: 236

- Consensuar una propuesta con las estructuras de CCOO PV que concrete la reducción del tiempo de trabajo y la racionalización horaria y los pasos para su implementación. 237
- Establecer criterios en la negociación colectiva para avanzar hacia la soberanía del tiempo de trabajo incorporando la reducción del cómputo anual de la jornada y otras medidas de flexibilidad interna, concentración horaria o jornada intensiva, garantizando el poder adquisitivo de las plantillas. 238
- Proponer al Gobierno valenciano una revisión de la actual normativa que racionalice horarios comerciales y de servicios. 239

240 **4.3. Feminismo de clase para la transformación social**

241 La reivindicación de la mejora de las condiciones laborales va intrínsecamente unida a la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El feminismo exige igual trato a todas las personas, independientemente de su sexo o género, además de ofrecer un análisis válido a realidades presentes en la práctica sindical, como los obstáculos para el acceso de las mujeres al empleo, la segregación horizontal y vertical o la brecha salarial.

242 Hay una efectiva correspondencia entre el sindicalismo de clase y el feminismo que, a pesar de los intentos, no se ha conseguido romper. Ambos movimientos, y sus organizaciones, caminan en la misma dirección y deben ser conscientes de su mutua interdependencia que, sin embargo, no puede derivar en tutela o condicionamiento, sino en alianzas eficaces y enriquecedoras que multipliquen su capacidad transformadora.

243 La crisis sanitaria ha afectado especialmente al empleo femenino, acrecentando la brecha salarial. Además, el cierre de escuelas, la enfermedad de familiares o la situación creada en los servicios de atención a personas mayores o dependientes han aumentado la desigual asunción del trabajo de cuidados.

244 En esta situación se hace más necesario que nunca diseñar estrategias que garanticen la permanencia de los derechos conseguidos por las mujeres, evitando que se vean postergados por otras urgencias y desaprovechando una ocasión única para renovar un modelo productivo incapaz de garantizar la supervivencia social.

245 Es imprescindible la lucha contra todas las formas de violencia sobre las mujeres, en especial contra la mercantilización y explotación sexual, resultado de un sistema que en la búsqueda permanente de beneficios, es capaz de cosificarlas y utilizar sus cuerpos como producto negociable. También contra el acoso sexual y por razón de sexo que es la máxima expresión de violencia sexual en el ámbito laboral.

246 Líneas de acción:

247 ● Reforzar la alianza entre sindicalismo y movimiento feminista.

248 ● Incluir la lucha por la igualdad en la agenda política y sindical, como elemento permeabilizador que ha de impregnar toda nuestra reivindicación externa y práctica sindical.

249 ● Facilitar en la estructura y organización del sindicato los medios necesarios para el impulso y la gestión de las políticas de igualdad.

250 ● Impulsar la elaboración, con la participación de CCOO PV, de una nueva ley valenciana de igualdad de mujeres y hombres basada en la redistribución, la igualdad en el ámbito laboral y la lucha contra las brechas de género.

251 ● Promover una oferta formativa en materia de igualdad y violencias de género

abierta a toda la sociedad.

- Combatir todo tipo de violencias, explotación sexual y mercantilización de las mujeres, con el compromiso firme de nuestra organización. 252
- Impulsar protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en todos los centros de trabajo y garantizar que CCOO sea un espacio libre de violencias machistas. 253
- Exigir la presencia y representación equilibrada de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones. 254

4.4. Reivindicaciones igualitarias: 255

4.4.1. LGTBI 256

Llevamos años luchando para garantizar los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI. El Grup d'Acció de CCOO PV está compuesto por activistas y sindicalistas que participan en el diseño e implementación de las políticas LGTBI en el sindicato, siendo referente tanto en el interno como en el externo y colaborando activamente con la organización en tareas de formación, asesoramiento o campañas de sensibilización. 257

A pesar del trabajo realizado, apenas hay convenios que recogen cláusulas sobre la diversidad sexual, afectiva y de género. En función de los últimos y pocos estudios en torno a la situación de la diversidad LGTBI en el trabajo, se ponen de manifiesto las dificultades que tienen no solo en acceder al empleo, sino de mantenerlo y no sufrir ninguna discriminación o violencia por motivo de su diversidad sexual y/o afectiva y de género. 258

Especialmente llamativo es el caso de las personas trans, concretamente de las mujeres trans que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad y que tienen mayores dificultades de acceso, permanencia y promoción en su puesto de trabajo. Otro colectivo que identificamos que necesita de una especial protección son las personas mayores LGTBI. 259

Líneas de acción: 260

- Luchar contra la discriminación en el trabajo, incorporando en los convenios colectivos cláusulas contra la discriminación LGTBI, en especial para la prevención y sanción de las violencias por delitos de odio por lgtbifobia. 261
- Promover la expresión libre de la orientación, identidad y/o expresión de género en todos los ámbitos de influencia del sindicato. 262
- Reivindicar empleo con buenas condiciones laborales para las personas LGTBI, sobre todo en situaciones de especial vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres trans que buscan dejar el sistema prostitucional. 263

- 264 ● Reivindicar que las personas mayores LGTBI tengan una buena atención a la dependencia y a la vejez, así como una adecuada atención sociosanitaria.
- 265 ● Potenciar acciones simbólicas y referentes positivos que visibilicen el compromiso del sindicato por la causa LGTBI.
- 266 ● Colaborar con otros colectivos y entidades LGTBI País Valenciano.

267 **4.4.2. Juventud**

268 La población joven en el País Valencià lleva décadas soportando una situación de desigualdad social y precariedad laboral que conlleva un empeoramiento de sus condiciones de vida, así como un creciente aumento de la exclusión social. Las generaciones más preparadas de la historia no ven recompensado su esfuerzo formativo.

269 Es necesario evitar que se normalice esta realidad, mediante la denuncia y la información, y hacer ver a la juventud que no se encuentra ante problemas de carácter individual que pueden ser afrontados de manera aislada, sino que forman parte de un modelo económico injusto y fracasado, contra el que debemos dar respuestas colectivas a través de la organización sindical.

270 Debemos legitimarnos ante un mercado laboral cada vez más flexible, en el que la juventud es víctima de mayores tasas de temporalidad y parcialidad, superior en el caso de las mujeres. Siendo además una constante que se vea obligada a firmar un número mayor de contratos temporales, cada vez de más corta duración.

271 El sindicato debe parecerse a aquellas personas a las que aspira a organizar y por ello es fundamental actuar en aquellos espacios más débiles y precarios del ámbito laboral, luchando contra la utilización de fórmulas que huyen de las obligaciones con la juventud trabajadora, evitando establecer relaciones laborales mediante prácticas no laborales, becas formativas o la figura del "falso autónomo". Para ello, seguiremos poniendo en el centro de la acción sindical las problemáticas laborales y sociales que sufre la juventud, fortaleciendo la unión con asociaciones juveniles, plataformas vecinales o sindicatos estudiantiles.

272 Líneas de acción:

- 273 ● Incidir en la erradicación de todas aquellas prácticas que precarizan social y laboralmente la situación de la juventud trabajadora.
- 274 ● Impulsar la mejora de las condiciones sociales y laborales de la juventud trabajadora valenciana para corregir las debilidades del sistema, desde una perspectiva de género.
- 275 ● Efectuar análisis de las problemáticas juveniles con dotación de campañas que impliquen a todo el sindicato.

- Promover la construcción de políticas públicas centradas en la mejora de la realidad que sufre la juventud en el País Valenciano, como vivienda o protección social. 276
- Instar a la revisión de la normativa autonómica de aplicación para personas becarias y en prácticas profesionales, garantizando salario y condiciones de trabajo similares al personal del ámbito donde desarrolle esta actividad. 277
- Vincular al sindicato con otros lugares donde se aglutina la juventud trabajadora, como sindicatos estudiantiles, asambleas vecinales o feministas. 278
- Realizar charlas en centros de estudio y participar en eventos culturales y ferias sobre el asociacionismo valenciano. 279

4.4.3. Personas mayores 280

Si hay un fenómeno imparable en la sociedad actual es el del envejecimiento creciente de la población. Es una tendencia demográfica resultado de un proceso natural en el que, por un lado, los avances sanitarios y sociales permiten alargar la edad de vida y, por otro, la preocupante disminución de la natalidad hace que la pirámide de población esté sufriendo cambios profundos que, de no ser afrontados correctamente, puedan impactar a corto plazo en el estado de bienestar. 281

El hecho de que aumenten las personas jubiladas o mayores es un éxito de la sociedad actual y sus pensiones son un derecho que han conquistado con su trabajo y esfuerzo. Es, por tanto, una justa obligación asegurarles una calidad de vida que les permita vivir esos años de la forma más inclusiva y participativa posible. Para ello, hemos de garantizarles unos niveles de asistencia adecuados y unos ingresos, vía pensiones u otras prestaciones, para atender sus necesidades económicas decentemente. 282

Líneas de acción: 283

- Impulsar la erradicación de todo tipo de desigualdades hacia las personas mayores, mejorando sus condiciones y calidad de vida. 284
- Promover un envejecimiento activo e incidir en el bienestar de las personas mayores. 285
- Reforzar las políticas sociales para que presten una atención integral a la población mayor y garanticen una verdadera justicia social. 286
- Fomentar la participación activa de las personas mayores en todos los ámbitos de la sociedad. 287

288 **4.4.4. Cooperación, solidaridad internacional y derechos de las personas migrantes**

289 La respuesta planetaria a la pandemia está acelerando la transferencia del poder económico y político a las élites, ahondando en la pobreza y la desigualdad. El impacto económico ha expuesto a la inseguridad alimentaria severa a millones de personas en el mundo, duplicando los registros de años anteriores. Nos enfrentamos a una catástrofe humanitaria a escala mundial sin precedentes.

290 En el País Valencià también estamos asistiendo al drama de las personas sin hogar, las refugiadas, las migrantes temporeras y quienes no tienen acceso a alimentos básicos o a medios adecuados para la educación a distancia. La pérdida de empleo y la precariedad se están convirtiendo en la forma de vida de los eslabones más vulnerables de la cadena productiva, paralizando cualquier posibilidad de inserción social.

291 Desde el sindicato somos conscientes de que el neoliberalismo se sustenta en la pobreza y la desigualdad, y nuestro compromiso está en denunciarlo e intervenir desde una perspectiva global e integral, en coherencia con la Agenda Internacional. Por otro lado, sabemos que el trabajo es fundamento constitutivo de la riqueza social y del desarrollo humano, de ahí que nuestra lucha se dirija a conseguir que el trabajo digno sea un derecho fundamental, desde esa concepción global-local-global.

292 Líneas de acción:

293 ● Exigir a las administraciones recursos suficientes para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades, así como para las políticas de cooperación internacional, cumpliendo el objetivo del 0,4% de los presupuestos consolidados de la Generalitat a la ayuda al desarrollo en 2023.

294 ● Reivindicar un comercio internacional justo desde la base del trabajo digno en cualquier lugar del mundo. Ayudar a impulsar alternativas económicas y sociales, el consumo responsable, el comercio justo y la educación para una ciudadanía global e inclusiva.

295 ● Luchar, desde una oposición firme, contra la firma de los tratados internacionales de libre comercio que contemplan cláusulas lesivas contra los derechos laborales y salariales, fundamental para garantizar un comercio justo y paliar la desigualdad.

296 ● Renovar nuestro compromiso con la cooperación internacional al desarrollo y los derechos humanos a través de la fundación Pau i Solidaritat, como instrumento para fortalecer procesos autónomos desde las bases sociales de los grupos de población más vulnerables por la globalización neoliberal.

297 ● Trabajar para que se garanticen los derechos de las personas migrantes, como el asilo o la protección internacional, y demandar al Gobierno valenciano que exija el cierre de los CIE.

- Luchar contra la discriminación, los discursos del odio, la xenofobia y el racismo que se están abriendo camino, poniendo en peligro libertades y derechos fundamentales, elaborando herramientas formativas y sindicales encaminadas a gestionar la diversidad. 298
 - Fortalecer la coordinación de los CITE con las estructuras de CCOO PV, como instrumento sindical de atención, asesoramiento y acompañamiento a la movilidad de la población trabajadora migrante. 299
 - Ofrecer itinerarios de formación específica dirigidos a migrantes con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, para posibilitar su inserción. 300
- 4.4.5. Cultura, señas de identidad y lengua** 301
- Por nuestra historia y por nuestra firme convicción, somos un sindicato del País Valencià. Y esta definición y convencimiento nos empuja a reivindicar mayor capacidad de autogobierno y respeto a los derechos identitarios y sociales de valencianas y valencianos. Nuestra cultura es la cultura del trabajo y su centralidad tiene que ser el principal elemento de cohesión identitaria para la clase trabajadora. Reclamamos también respeto por la lengua del pueblo valenciano, que es oficial en el País Valencià, para lograr la igualdad lingüística y la no discriminación del valenciano en las comunicaciones oficiales, institucionales y administrativas. 302
- Así, CCOO PV, como organización plural, democrática y abierta se compromete a apoyar las iniciativas que hagan que nuestro pueblo sea más libre, justo y solidario ante los desequilibrios internos, más racional y firme en la defensa de su identidad cultural y de su lengua. 303
- Líneas de acción: 304
- Implicación del sindicato en la defensa de los derechos lingüísticos y en las políticas de promoción de la lengua propia del País Valencià. 305
 - Participar activamente en las propuestas políticas que lleven a mejoras legislativas hacia una verdadera igualdad lingüística. 306
 - Conseguir que la Administración y los servicios públicos se expresen y relacionen en valenciano, desde la acción sindical, la negociación colectiva y la reivindicación social. 307
 - Añadir a las reivindicaciones laborales las exigencias de formación e incorporación a los perfiles laborales de la competencia lingüística. 308
 - Colaborar con organizaciones y entidades que trabajan por la preservación, difusión y promoción de la cultura y las señas de identidad del pueblo valenciano. 309
 - Participar y enriquecer las iniciativas que comportan mejora en la capacidad de 310

autogobierno del pueblo valenciano.

- 311 ● Exigir el mantenimiento de la radiotelevisión pública con los recursos necesarios, asegurando su independencia y objetividad, y un sector audiovisual valenciano fuerte que fomente el uso de la lengua y el conocimiento de la cultura e historia valenciana.
- 312 ● Colaboración estrecha con FEIS para difundir y desarrollar la cultura del trabajo entre las trabajadoras y los trabajadores del País Valencià.

5.- CCOO PV, la clase obrera organizada en el País Valencià 313

5.1. Negociación colectiva 314

En un mapa atomizado de la negociación colectiva, los efectos de la reforma laboral de 2012 siguen debilitando nuestra capacidad negociadora, limitando la recuperación de los desequilibrios salariales y las condiciones de trabajo. Incrementar el protagonismo del convenio de sector como unidad de negociación de referencia y mejorar en el ámbito interno la homogeneidad de los contenidos, abundará en la calidad del resultado. 315

Son numerosísimos los convenios colectivos en los que CCOO PV participa de forma activa, por lo que debemos incrementar los aspectos cualitativos, prestando atención a todo el proceso negociador, desde la planificación hasta la publicación definitiva. Debemos dar solución a aquellos desequilibrios que se producen objetivamente en un marco de relaciones laborales que no da atención a las necesidades propias de colectivos precarios, brechas de género o población migrante. 316

Debemos mejorar la participación de nuestros gabinetes técnicos en la negociación colectiva. El convenio como norma reguladora de derechos laborales y salariales, debe disponer de las máximas garantías jurídicas para su aplicación. 317

La formación sindical a nuestras delegadas y delegados es garantía de cualificación en la negociación colectiva, por lo que el compromiso conjunto de todas las organizaciones debe ser la extensión del modelo y su sostenibilidad económica y con ello garantizar que la desarrollarán en las mejores condiciones y calidad, marcando diferencia con el resto de organizaciones sindicales. 318

Con ello también daremos espacio a la detección y posterior formación de cuadros para la asunción de responsabilidades sindicales, dando respuesta a las necesidades organizativas y de acción sindical de CCOO PV y dedicando una especial atención a jóvenes y mujeres. 319

Líneas de acción: 320

- Desarrollar espacios de debate y atención interna que permitan abordar sin conflicto la acción sindical en las nuevas unidades de actividad empresariales y sectoriales (EMS). 321
- Implantar, dentro de nuestros ámbitos competenciales, mecanismos de solución ágil de las controversias de encuadramientos federativos. 322

- 323 ● Coordinar anualmente la negociación colectiva en el PV, compartiendo contenidos negociales, aumentando la homogeneización de las propuestas y abarcando nuestros planteamientos en materia de brechas, género y precariedad.
- 324 ● Adaptar y extender el modelo de formación sindical a todas las organizaciones, incorporando la atención de las nuevas realidades, necesidades en el área pública y atendiendo especialmente a las delegadas y los delegados recién elegidos, para la asunción de responsabilidades sindicales.
- 325 ● Garantizar la formación para la progresiva asunción de responsabilidades sindicales de la RLT.
- 326 ● Establecer espacios de debate, coordinación y formación conjunta entre los gabinetes técnicos y nuestras unidades negociales, para facilitar una identificación precisa de nuestros objetivos y necesidades en la negociación colectiva.

327 **5.2. Extensión sindical**

- 328 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, nuevas tecnologías que impactan en la organización del trabajo y otras realidades multisectoriales.
- 329 En este contexto de discrecionalidad empresarial, precariedad y desigualdad, es necesario ser un sindicato fuerte, útil, de clase, confederal, que genere confianza en la clase trabajadora y que siga siendo la primera fuerza sindical en representación y organización social en afiliación.
- 330 Pero mirar al futuro nos exige ampliar nuestro espacio de intervención, supone digitalizarse para ampliar nuestras potencialidades en la red y en los espacios menos convencionales. Las nuevas generaciones hacen de lo digital su primera fuente de información.
- 331 De esta manera llegaremos a una parte del mundo laboral atomizada, sin centros físicos de referencia y en teletrabajo, pero sin permitir que los nuevos modelos de organización laboral modifiquen las actuales relaciones laborales.
- 332 Prestar unos servicios más cómodos, sencillos, próximos y ágiles, sin perder un ápice de nuestra identidad, es una obligación que debemos afrontar para avanzar en nuestra capacidad organizativa y de proyección externa.
- 333 Líneas de acción:
- 334 ● Impulsar la puesta en marcha de nuevas herramientas informáticas que faciliten la actividad de extensión sindical en un contexto plenamente digitalizado.

- Planificar estrategias colectivas para intervenir en aquellos colectivos más precarizados o de especial atención, en los que actualmente no estamos presentes o tenemos dificultades de organizar. 335
- Implantar mecanismos de colaboración interfederal y territorial en aquellos espacios de confluencia multisectoriales, como polígonos industriales, áreas comerciales, puertos, aeropuertos y campus universitarios. 336
- Caracterizar nuestra acción sociopolítica como mecanismo de participación y afiliación. 337

5.3. Política afiliativa 338

La afiliación se identifica a lo largo de nuestros planes de trabajo como el objetivo básico e ineludible de nuestro día a día. La autosuficiencia financiera, la representatividad en los centros de trabajo 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 PV en todos los ámbitos en los que participa. 339

En un periodo de crisis, el sindicato emerge como referente para la clase trabajadora e impulsa un aumento afiliativo que debemos conservar y extender. La recuperación progresiva de la tasa de afiliación entre 2016 y 2020 se está viendo afectada en este contexto de pandemia, por lo que actuaciones combinadas de adaptación a las nuevas tecnologías, servicios de acceso inicial para su posterior seguimiento, reorientación de atenciones tradicionales a otras más integrales y la identificación de colectivos con necesidades particulares, deben ser objetivos principales. 340

El análisis de las encuestas que se realizan a nuestra afiliación, determinan que es la atención sindical y jurídica la que aglutina más del 70% de las altas, por lo que la revisión integral de los servicios que mayor atracción provocan debe ser prioritaria. El acuerdo confederal de asesoramiento jurídico ha supuesto un primer punto de inflexión en la anterior configuración descentralizada de asesorías. El intercambio de conocimientos, la formación conjunta, la unificación de protocolos, las tarifas únicas y la financiación solidaria comienzan a definir unas asesorías homogéneas como paso previo a un gabinete jurídico confederal. 341

Líneas de acción: 342

- Desarrollar un espacio de consulta sindical acorde a la nuevas tecnologías que dé una atención inicial a la afiliación y permita la difusión y acceso a CCOO PV de aquellas trabajadoras y trabajadores que no lo sean. 343
- Reconfigurar las funciones de las unidades de atención en coordinación con la UAR estatal, para ofrecer una mejor respuesta a nuestra afiliación. 344
- Poner en marcha un *call center* confederal que garantice una gestión ampliada de la atención telefónica y con la formación que resulte necesaria para ello. 345

- 346 ● Garantizar una actualización permanente en las herramientas colaborativas y sus bases de datos auxiliares.
- 347 ● Fijar en los planes de trabajo, objetivos de crecimiento afiliativo tasado y medidas de fidelización, con especial interés en nuestras delegadas y delegados no afiliados.
- 348 ● Impulsar acciones de traspaso de cuota nómina a cuota banco, para mejorar en la gestión de los impagos.
- 349 ● Revisar íntegramente nuestro proyecto de gabinete jurídico, para adaptarlo a las nuevas necesidades del sindicato, incrementar la referencia de su calidad en el externo y acceder a las nuevas tecnologías en red.
- 350 ● Incorporar en los planes de trabajo medidas específicas para ampliar y fidelizar la afiliación de mujeres, jóvenes y personas LGTBI; colectivos específicos y otras dirigidas a las personas no afiliadas.
- 351 ● Proponer a la confederación estatal la incorporación en la hoja de afiliación de una casilla voluntaria para género (masculino/femenino/no binario).
- 352 ● Incorporar mecanismos que evalúen el grado de satisfacción en el uso de nuestros servicios confederales.

353 **5.4. Diálogo social**

- 354 El diálogo social es un instrumento fundamental para avanzar en los derechos socioeconómicos y en la construcción de una sociedad más igualitaria, más justa y, por tanto, más democrática. Este ámbito de negociación y acuerdo complementa a la negociación colectiva, centrada en los derechos asociados al desempeño del trabajo en las empresas.
- 355 Durante este mandato se ha ido abordando de manera sistemática un proceso de diálogo en el ámbito autonómico, municipal, en el supramunicipal y supranacional, considerando que el País Valencià forma parte de la Región Europea y Mediterránea. Es cierto que en la última etapa es cuando se han dado con mayor intensidad los procesos de negociación, cobrando el diálogo social una especial relevancia y visibilidad como consecuencia de la necesidad de dar una respuesta unitaria a la pandemia del coronavirus y para abordar la reconstrucción y la salida de la crisis.
- 356 En ese sentido, el acuerdo por la reconstrucción económica y social del País Valencià *Alcem-nos*, suscrito en el pasado mes de julio, cuyos objetivos fundamentales son la recuperación social y económica, las políticas públicas y avanzar en la transformación del modelo económico y productivo, marcan la hoja de ruta a seguir por parte del sindicato. También debemos garantizar una interlocución permanente de todos los actores sociales que permita evaluar conjuntamente los avances y las dificultades en el desarrollo de estos objetivos.

<u>Líneas de acción:</u>	357
● Exigir que se concrete en los Presupuestos Generales de la Generalitat Valenciana los compromisos adquiridos.	358
● Evaluar los resultados obtenidos.	359
● Seguir estableciendo las prioridades del diálogo social, impulsando la concertación social conforme a las líneas estratégicas definidas en la política confederal.	360
● Coordinar y reforzar la participación en el diálogo social de todas nuestras organizaciones, definiendo criterios y planes de trabajo confederales en todos sus ámbitos: autonómico, municipal y supramunicipal.	361
● Mejorar nuestra comunicación interna y externa respecto de la actividad y logros obtenidos.	362

5.5. Participación y relaciones institucionales 363

Por otra parte, es muy significativa la representación que tenemos en los órganos de participación institucional de la Generalitat Valenciana y en otros ámbitos. Una representación transversal que se ha ido extendiendo a cientos de órganos que van desde los consejos de salud a los parques naturales, de los consejos educativos a los puertos, de la industria a los sistemas de ciencia e innovación, de la prevención de los riesgos laborales a la seguridad social y de la agencia tributaria al servicio valenciano de empleo, entre otros. 364

Una presencia y una labor constante que, sumada a la realizada en el Consejo Económico y Social de la Comunidad Valenciana y la llevada a cabo en el Consejo Tripartito de Relaciones Laborales y para la Negociación Colectiva, hacen de los sindicatos más representativos y de la patronal actores de primer orden en la determinación de las políticas económicas y sociales. 365

Por tanto, acometer la actividad con rigor y eficacia debe llevarnos a organizar y organizarnos, vinculando en mayor medida y en mejores condiciones a nuestra representación en los distintos espacios de participación institucional. Así mismo, ampliar nuestra capacidad de entablar relaciones con el entramado institucional debe ser un reto a acometer por parte de la organización. 366

<u>Líneas de acción:</u>	367
● Definir las líneas estratégicas y las prioridades de participación institucional de CCOO PV en las relaciones con instituciones públicas y privadas.	368
● Establecer una participación institucional coherente con las prioridades definidas y con el código ético y de conducta del sindicato, organizando y asesorando a nuestra representación.	369

- 370 ● Implementar un protocolo de coordinación entre las personas que representan a CCOO PV en cada ámbito de participación institucional.
- 371 ● Completar y mantener actualizado el mapa de representación institucional de CCOO PV.
- 372 ● Diseñar estrategias de comunicación que mejoren la difusión de las actividades de los órganos de participación institucional para que sean conocidas por el conjunto de la organización y de la sociedad.
- 373 ● Configurar un registro de CCOO PV en el que se contenga toda la documentación generada en materia de participación institucional.

374 **5.6. Movimientos sociales**

- 375 A través del mapeo que hemos ido haciendo estos últimos años, conocemos que mucha de la afiliación de 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 forma de campañas, plataformas o mesas.
- 376 En áreas tan diversas como la defensa de la dignidad y las libertades, feminismos, LGTBI, vecinales, de consumo responsable, de solidaridad y cooperación internacional, por los derechos de las personas migrantes y refugiadas, derecho a la vivienda, culturales y lingüísticos, educación, sanidad pública, servicios sociales, lucha contra la pobreza, contra el racismo y la xenofobia, comercio, economía y fiscalidad justos, defensa del territorio, el medio ambiente, movilidad, modelo energético o pensiones justas. 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.
- 377 Líneas de acción:
 - 378 ● Definir y reforzar nuestra estrategia de confluencia con la sociedad civil y los movimientos sociales en las reivindicaciones de derechos.
 - 379 ● Mejorar la visualización del conflicto social, partiendo de la cooperación con otros actores sociales, acompañando o protagonizando procesos participativos.
 - 380 ● Establecer protocolos bien definidos para abrir las sedes de CCOO PV como espacios de encuentro de diferentes expresiones sociales, culturales, reivindicativas.
 - 381 ● Incorporar otras formas de confluencia, lucha y movilización a través de nuevas tecnologías y redes sociales.

5.7. Coordinación de estructuras

382

CCOO presenta en su doble estructura, territorio-federación, el eje principal de la articulación de su acción sindical y sociopolítica. En el País Valencià hemos venido acometiendo procesos de fusión territorial que no han tenido un posterior análisis de adaptación organizativa con las estructuras federales, que también han acometido 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.

383

La extensión territorial de sedes, servicios y atención, da una imagen real de la capacidad que CCOO PV mantiene de llegar al mayor número de trabajadoras y trabajadores, de la atención del conflicto donde se produce, de lo que hemos denominado "sindicalismo de proximidad" y la atención del 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 la mejor referencia sindical y social de proximidad.

384

La repercusión económica que la COVID está provocando en la estructura productiva y social del país no puede pasar desapercibida. La recuperación de la afiliación como principal motor de la organización se está viendo frenada, por lo que es necesario continuar con la programación de ajuste y racionalización del gasto como principal mecanismo para garantizar el objetivo de la autosuficiencia económica de todas las organizaciones de CCOO PV. En este propósito, la imagen externa e interna que proyectemos de nuestra gestión resulta prioritaria, con la incorporación de estrategias de buen gobierno que minimicen los riesgos, legales y de mercado.

385

En esta apuesta permanente de proximidad en la atención, nuestras fundaciones se configuran en herramientas imprescindibles para la consecución de nuestros objetivos sindicales y sociales. FOREM, FEIS y Pau i Solidaritat presentan una estructura financiera que debe ser reforzada y un grado de coparticipación con nuestras organizaciones que debe mejorarse y ampliarse en objetivos y servicios. Además, la EPA Vicent Ventura debe seguir siendo un proyecto de CCOO PV, participando en su Consejo Escolar, tutelando las necesidades que se le produzcan en su nueva etapa e impulsando con la Administración un convenio de colaboración que nos permita participar en la elección del profesorado.

386

La formación, en todas sus dimensiones, es 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 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.

387

La colaboración y participación de la dirección del PV en los ámbitos sindicales de generación de dinámicas y contenidos formativos y pedagógicos, como la Escuela Sindical Muñiz Zapico, Escuela del Trabajo, centro ETUI o las universidades, es un compromiso que debe mantenerse.

388

389 Líneas de acción:

- 390** ● Constituir comisiones de coordinación sindical en todas las uniones intercomarcales, con presencia confederal, donde participarán todas las federaciones a través de sus sindicatos o coordinaciones intercomarcales.
- 391** ● Fijar un mapa de recursos patrimoniales estables, que actúe de mínimo en implantación y atención territorial, que lleve consigo un plan de remodelación, adecuación y adaptabilidad de nuestras sedes.
- 392** ● Desarrollar una política de gestión eficiente de nuestros recursos, a partir del principio básico de la solidaridad entre estructuras, fijando dotaciones mínimas para garantizar una atención y soporte suficientes a la afiliación y a las organizaciones, equilibrada con la atención sindical en los centros de trabajo.
- 393** ● Elaborar un itinerario de inversión para la renovación y actualización de nuestro equipamiento informático y tecnológico.
- 394** ● Impulsar la autosuficiencia económica de las organizaciones, situando la afiliación y la gestión de la cuota como elemento estratégico en los planes de trabajo.
- 395** ● Implantar la figura de compliance para la gestión de riesgos y los cumplimientos legales.
- 396** ● Desarrollar la gestión medioambiental de CCOO PV bajo el marco legal de la RSE.
- 397** ● Utilizar FOREM como herramienta de cualificación profesional de nuestras direcciones y plantilla, en todas nuestras estructuras.
- 398** ● Elaborar un plan de actividad de FEIS, con dotación de recursos y custodia del legado de CCOO PV en todas sus facetas de intervención.
- 399** ● Mantener la aportación solidaria del 0,7% de todas las estructuras para la cooperación y desarrollo internacional, a través de Pau i Solidaritat.
- 400** ● Elaborar un plan de formación, a partir de la detección de nuestras necesidades, dirigido a las direcciones de CCOO PV.
- 401** ● 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.
- 402** ● Garantizar la suficiencia económica de la formación sindical, de cuadros, de nuestra plantilla y aquella que se establezca como necesaria para garantizar la cualificación de nuestras estructuras, funcionales y de dirección.

5.8. Comunicación y transparencia

403

La comunicación es uno de los sectores donde más impacto ha tenido la transformación digital. Va más allá de un cambio tecnológico, ha supuesto tal disrupción que ha ido conformando una nueva mentalidad. Al hacerse masiva y horizontal, el impacto comunicativo no solo depende del poder de las organizaciones, sino de lo que hace y dice. La gente ya no se identifica tanto con unas siglas, sino que se une en comunidades en función de las causas que defiende. Las redes sociales se han convertido en una parte constitutiva de la vida social de las personas y de las organizaciones. Recibimos miles de impactos diarios y esa sobreabundancia informativa dificulta que lleguemos con nitidez a las trabajadoras y los trabajadores.

404

Este marco, que lleva años desarrollándose, se ha acelerado en el confinamiento, afectando a nuestros esquemas organizativos, inclinando el peso hacia el mundo multiconectado y poniendo de manifiesto nuestras debilidades en procedimientos y tecnología obsoletos.

405

Para conectar de forma más eficaz el interno y el externo, tenemos que fortalecer las estrategias y la coordinación comunicativa de nuestras estructuras, el papel de las personas sindicalistas y su implicación como ciberactivistas. Esta misma conexión es la que tiene que darse entre el mundo en y fuera de línea, entre nuestra acción sindical y nuestra comunicación.

406

Debemos intensificar nuestra presencia en los grandes medios de comunicación para que nuestro mensaje llegue a la ciudadanía. Estar donde está la gente, en su empresa y en la calle, pero también en las redes, interactuando entre ambos mundos, porque todo lo que hacemos debe generar oportunidad comunicativa. Dar un salto cualitativo requiere de un cambio organizativo, una inversión en recursos, nuevos perfiles profesionales y formación.

407

Además, fortalecer la legitimación del sindicato demanda una mayor transparencia y rendición de cuentas. CCOO PV debe superar el cumplimiento de los mínimos a los que la Ley de transparencia le obliga.

408

Líneas de acción:

409

- Trasladar los valores del sindicato a través de la imagen que proyectamos hacia la sociedad, estableciendo un plan de mejora e inversiones a partir de un diagnóstico de situación cualitativo y cuantitativo. 410
- Adaptar los mensajes a nuevos lenguajes y formatos multimedia que nos acerquen a los trabajadores y las trabajadoras. 411
- Amplificar el alcance en redes sociales de las cuentas orgánicas y principales portavocías. 412
- Inversión para mejorar el posicionamiento de CCOO PV en internet, redes sociales 413

y medios de comunicación.

- 414 ● Segmentar los contenidos y canales para llegar a un público más diverso.
- 415 ● Mejorar la coordinación de organizaciones y sindicalistas-ciberactivistas que ayude a viralizar nuestras propuestas, crear comunidad y ganar en hegemonía social.
- 416 ● Mantener contacto permanente con los medios, difundir con rigor las propuestas sindicales y contribuir a generar un discurso frente a la ideología dominante.
- 417 ● Apoyar comunicativamente a las estructuras de CCOO PV en su salida al externo.
- 418 ● Formación continuada a las organizaciones en nuevas plataformas y tendencias tecnológicas.
- 419 ● Reforzar el conocimiento y control de la actuación sindical, con el fin de garantizar una gestión ética y socialmente responsable.
- 420 ● Establecer mecanismos eficaces para responder con agilidad a las demandas de información.

421 **5.9. Participación y renovación del sindicato**

422 La participación de las personas afiliadas en el desarrollo cotidiano del sindicato, tanto en su vertiente de acción sindical como en el 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 sólo será posible si nuestras decisiones y propuestas son participadas democráticamente.

423 Provenimos, además, de un modelo de sindicato donde la participación se ha establecido mediante delegación representativa y por periodos de varios años. La mejora que nos exigimos en estos momentos tiene que abrir y agilizar las formas diarias y directas mediante una relación constante de diálogo con la afiliación y con otras organizaciones cívicas. Los instrumentos tienen que ser diversos, desde las clásicas asambleas generales, de centro o de sector, jornadas de reflexión, grupos de trabajo, hasta medios telemáticos y de consulta directa.

424 Justo es decir también que la mejora de la participación puede propiciar una renovación profunda del sindicato, a la vez que saber que las nuevas formas no serán plenamente asumidas si no se da esta renovación. CCOO tiene una trayectoria consolidada y reconocida como principal organización social del País Valencià y del Estado y, por tanto, tenemos 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 sociales y la visión que tiene la clase trabajadora de las relaciones laborales y sociales.

425 Destacar, por último que, para asegurar esa renovación, es imprescindible dotar de

protagonismo a los activos sindicales jóvenes, facilitando vías de participación, formación y militancia al conjunto de la juventud afiliada.

- Líneas de acción: 426
- Formación e implicación de las personas que se incorporan a una mayor relación con el sindicato, desarrollando un plan de renovación para los órganos de dirección que permita un aprovechamiento de la experiencia de los equipos de dirección renovados. 427
 - Establecer cuotas de participación de la afiliación joven en los órganos de dirección del sindicato. 428
 - Facilitar vías de participación, formación y militancia de jóvenes al sindicato. 429
 - Fomentar la incorporación de jóvenes en las candidaturas de las empresas. 430
 - Establecer una relación habitual, fluida y frecuente con la afiliación para opinar y evaluar la actividad sindical, a través de canales presenciales y telemáticos. 431
 - Generar procesos abiertos de consulta sobre las propuestas de acción del sindicato, la firma de acuerdos laborales o la convocatoria de movilizaciones que sean habituales y normalizados. 432
 - Aprobar un protocolo en el Consell Confederal de CCOO PV, participado por las estructuras federales y territoriales, que desarrolle las consultas a la afiliación y a las delegadas y delegados sindicales, al respecto de temas como movilizaciones o la firma de acuerdos laborales, determinando los efectos de los pronunciamientos y las responsabilidades asociadas en los distintos niveles de la organización. 433
 - Impulsar el desarrollo de unas herramientas adecuadas de participación telemática que permitan superar las limitaciones y precariedades actuales. 434
 - Ensanchar y consolidar la participación directa de las trabajadoras y los trabajadores en la elaboración de propuestas y líneas de acción del sindicato. 435
 - Afianzar la relación con organizaciones cívicas y sociales para favorecer un diálogo sobre los retos sindicales. 436
 - Mejorar la participación en las decisiones y la vida sindical de los colectivos menos representados y con más riesgo de exclusión social. 437

5.10. Espacios de reivindicación del sindicato 438

El sindicato aspira a favorecer la participación e implicación 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 439

estables, vinculados a una determinada área de interés, o temporales, para llevar a cabo tareas, acciones o causas concretas.

440 Se compromete asimismo a consolidar aquellos espacios específicos 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 por una sociedad más igualitaria, justa e inclusiva. Estos espacios velarán por la incorporación de sus problemáticas a todos los ámbitos de acción y análisis del sindicato.

441 Líneas de acción:

442 ● Crear el Espacio de Mujeres, de carácter consultivo y propositivo, de fomento de la participación y empoderamiento de las mujeres de CCOO PV.

443 ● Potenciar el Grup d'Acció LGTBI como un referente de asesoramiento y acompañamiento, tanto en la acción sindical como en la negociación colectiva, y extender otros grupos por el País Valencià.

444 ● Reforzar los espacios de Joves, dándoles participación en los órganos de dirección, y vinculando a la afiliación joven de las federaciones y territorios, y crearlos en aquellas estructuras en las que no existen.

445 ● Garantizar la continuidad de las escuelas anuales Marina Caballero, Ana Meluska Cano e Isidro Llopis, que facilitan el empoderamiento de las personas asistentes y fomentan la asunción de responsabilidades dentro del sindicato.

446 ● Crear el grupo de trabajo y reivindicación sobre derechos lingüísticos con personas de las organizaciones territoriales y federales confederadas.

447 ● Fomentar el grupo de trabajadoras del hogar coordinado entre la confederación y la Federación de Construcción y Servicios.

448 **5.11. Promoción del valenciano e iniciativas socioculturales**

449 El compromiso de nuestro sindicato con la promoción del valenciano y la defensa de los derechos lingüísticos, necesita de acciones dirigidas a mejorar nuestra formación, coordinación y dotación de recursos destinados a esa tarea social. Este compromiso, que nos corresponde como principal agente social del País Valencià, forma parte de nuestros Estatutos y líneas de acción sindical.

450 Líneas de acción:

451 ● Trasladar las comunicaciones formales del sindicato entre las diversas estructuras en valenciano o en bilingüe.

452 ● Establecer un diagnóstico de las necesidades formativas y un plan de formación

para el personal, laboral y sindical, de CCOO PV.

- Avanzar en criterios de igualdad lingüística, dada la diversidad de nuestra organización tanto territorial como sectorialmente. 453
- Aumentar los recursos y mejorar las estrategias destinadas a la promoción del valenciano, a través de las comunicaciones, los análisis que elaboramos y publicamos, las informaciones a la afiliación y la imagen que damos a la sociedad. 454
- Potenciar las iniciativas que promueven el reconocimiento del compromiso de CCOO PV con la historia, la lengua, el legado histórico y las reivindicaciones de autogobierno del pueblo valenciano. 455
- Promocionar en nuestras sedes y en los actos que organizamos, el reconocimiento de la cultura propia del País Valencià. 456
- Fomentar y apoyar iniciativas socioculturales entre las secciones sindicales de CCOO en todo el País Valencià. 457
- Mejorar la valoración e incorporación de la diversidad cultural de nuestra afiliación y activo sindical. 458



ESTATUTOS

XII Congreso CCOO País Valencià

ESTATUTOS XII CONGRESO CCOO PV

(Nota: para enmendar se utilizará la numeración de los Estatutos en la versión en valencià)

I.- NUESTRA DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios por los que se rige la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CS CCOO PV), son los que una larga historia de experiencias y luchas del movimiento obrero han plasmado en la forma de un nuevo tipo de sindicalismo. Somos un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, sociopolítico, feminista e internacionalista. Por nuestra historia y por nuestra firme convicción, somos un sindicato del País Valenciano.

Reivindicativo y de clase

Que defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

Unitario

La CS CCOO PV mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que, desde su origen, la caracterizó. Y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del País Valenciano, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y las trabajadoras.

Proceso unitario cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad y, en esta dirección, la CS CCOO PV se compromete a:

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y las trabajadoras, a partir de las asambleas y de los organismos que elijan democráticamente.

Democrático e independiente

La independencia de la CS CCOO PV se expresa y garantiza fundamentalmente por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de la afiliación, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la confederación y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría, son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La CS CCOO PV asume

sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y las trabajadoras exige de su protagonismo directo, la CS CCOO PV se propone la organización de la mayoría a fin de que se incorpore a la lucha por su propia emancipación. Igualmente, promoverá en todas sus estructuras, la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

Sociopolítico

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, asume la defensa de todo aquello que le afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación.

Asimismo, la CS CCOO PV ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, desempleadas, inmigrantes, pensionistas, personas LGTBI; sobre la salud laboral, el medio ambiente y el pacifismo, con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual o la identidad de género y/o la expresión de género, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Feminista, igualitario de mujeres y hombres

La CS CCOO PV tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad real y efectiva, así como combatir la discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida. Para ello, se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como remover obstáculos para avanzar en una representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato. Fomentando la corresponsabilidad social en la gestión de cuidados y la coeducación como elemento esencial en la lucha para erradicar todo tipo de violencias hacia las mujeres.

Internacionalista

Ante la esencia internacionalista de la clase obrera, la CS CCOO PV afirma lo siguiente:

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.
- b) Se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con las personas refugiadas

perseguidas por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. Todas las uniones comarcales, federaciones del País Valenciano y la confederación dedicarán el 0,7% de los Presupuestos ordinarios a la solidaridad internacional.

- c) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

Pluriétnico y multicultural

CS CCOO PV combatirá el racismo y la xenofobia y promoverá los valores de respeto, tolerancia y convivencia entre los miembros de las distintas etnias, pueblos y culturas.

Apoyará, dentro y fuera del país, las reivindicaciones específicas de la inmigración, así como de los trabajadores y las trabajadoras extranjeros que trabajan en el País Valenciano, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes en nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de la sociedad.

1.1. UN SINDICALISMO DE CLASE PARA EL PAÍS VALENCIANO

Asumimos los problemas del País Valenciano y luchamos por su resolución porque somos conscientes de que, con ello, defendemos los intereses de la clase obrera y de las capas populares.

Nuestro compromiso con el presente

La autonomía del PV, en la medida en que se descentraliza y redistribuye el poder del aparato del Estado, contribuye a democratizarlo, acerca las decisiones a la base, posibilita una mayor intervención de los trabajadores y las trabajadoras y representa la voluntad del pueblo valenciano de gobernarse por sí mismo. Su defensa y profundización hacia la autodeterminación del pueblo valenciano es para nuestro sindicato una tarea prioritaria.

Nuestro emplazamiento hacia el futuro

El mundo en el que vivimos avanza cada vez más hacia una internacionalización del capital que traspasa las fronteras. Este proceso, en lugar de acercar a los pueblos, acentúa los desequilibrios, impone la voluntad de los poderes económicos que tienen el respaldo de los grandes Estados y dispone irracionalmente de los recursos del planeta hasta su agotamiento. Solo un nuevo orden mundial, basado en el derecho de los pueblos (entre ellos el valenciano) a organizar libremente su convivencia, podrá garantizar en el futuro la paz. En este nuevo contexto internacional, amenazador o esperanzador según qué fuerzas sociales lo dirijan, debemos situarnos los trabajadores y las trabajadoras. Nuestro sindicato, heredero de la tradición solidaria del movimiento obrero, defiende los derechos de los pueblos, entre ellos el derecho a la autodeterminación, entendiendo estos, no como un enfrentamiento de unos contra otros, sino como un reconocimiento mutuo de los derechos de cada uno frente a las imposiciones discriminatorias de los centros de poder.

Consecuentemente con nuestra defensa de un modelo federal de Estado, CS CCOO PV apoyará el reconocimiento del derecho a la autodeterminación del pueblo valenciano, ejercido por los procedimientos democráticos que correspondan.

La progresiva convergencia entre la lucha de clases y la lucha nacional, tal y como se expresa en este apartado, tiene pleno sentido en el programa de profundización de la democracia y avance hacia el socialismo que nuestra confederación ofrece a los trabajadores y las trabajadoras.

En conclusión, CS CCOO PV, como organización plural, democrática y abierta, no debe dar preferencia a una u otra de las concepciones de progreso existentes sobre el futuro del País Valenciano; pero, como sindicato de trabajadores y trabajadoras, está obligado y se compromete a apoyar todas las iniciativas que hagan que nuestro pueblo sea:

- más libre de las presiones del exterior;
- más justo y solidario ante los desequilibrios internos;
- más racional y firme en la defensa de su identidad cultural y de su lengua;
- más abierto e igualitario, rechazando toda forma de xenofobia en su relación con los otros pueblos.

II.- ESTATUTOS

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN

Artículo 1º. Definición de la confederación del PV

Comisiones Obreras del País Valenciano es una confederación sindical que agrupa a las federaciones del PV y a las uniones intercomarcales del PV, estructuras organizativas democráticas, en cuyo seno tienen cabida todos los trabajadores y las trabajadoras que, con independencia de sus convicciones personales, políticas, filosóficas, éticas o religiosas, que aceptan los principios establecidos en sus Estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical aprobada en sus diferentes órganos de dirección, mediante una actuación consecuente en todas las esferas de la acción social, especialmente en los centros de trabajo, de defensa de los intereses profesionales, económicos, sociales, políticos y nacionales del conjunto de la clase trabajadora, en la perspectiva de supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación.

Orienta su actividad hacia:

- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras a un empleo estable y con derechos.
- b) La plena protección social de los trabajadores y las trabajadoras.

- c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.
- d) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores LGTBI (Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales), mediante la lucha por la eliminación de la discriminación por la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- e) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- f) La solidaridad internacional con los trabajadores y las trabajadoras de todos los países.
- g) La integración social y laboral de los trabajadores y las trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- h) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de la clase trabajadora.
- i) La protección del medio ambiente, la consecución de un modelo de desarrollo sostenible y la soberanía y seguridad alimentaria.

Para ello, CS CCOO PV desarrolla su actividad sindical a través de:

- a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- c) La participación institucional y social.
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de trabajadores, trabajadoras y pensionistas.
- e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a su integración y promoción social, cultural, profesional de los trabajadores y de las trabajadoras, en especial de la afiliación.
- f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

La CS CCOO PV adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y, en concordancia, con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los presentes Estatutos regularán el funcionamiento de CS CCOO PV.

La CS CCOO PV es parte integrante de la Confederación Sindical de CCOO, en cuya estructura orgánica participa como confederación junto a las distintas federaciones estatales que la integran, reconociendo la capacidad de dirección de los órganos confederales y

aceptando la política sindical que por los mismos se elabore, participando en sus actividades y aceptando sus decisiones con carácter vinculante.

En consecuencia de todo ello, la CS CCOO PV mantendrá sus vinculaciones organizativas y económicas con las organizaciones confederales. La participación en las estructuras confederales se efectuará como confederación y federaciones de nacionalidad. En todo caso, la CS CCOO del PV mantendrán plena autonomía en su ámbito territorial dentro de las relaciones aquí detalladas, en relación con la CS CCOO del Estado español.

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de la CS CCOO PV, los derechos y deberes de su afiliación, así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común. Vinculan a todas las estructuras organizativas que integran la CS CCOO PV y a su afiliación.

Los reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las estructuras organizativas y a los afiliados y afiliadas de la CS CCOO PV.

Los Estatutos y reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 2º. Domicilio social de la CS CCOO PV

La CS CCOO PV tendrá como domicilio social la plaza de Nápoles y Sicilia número 5, 46003 de València. El Consejo Confederal de CCOO PV, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá acordar el cambio a otro lugar.

Artículo 3º. Ámbito territorial

La actividad de la CS CCOO PV será en el ámbito territorial del conjunto de comarcas del País Valenciano.

Artículo 4º. Ámbito profesional

El ámbito subjetivo o profesional de la afiliación de la CS CCOO PV será:

- a) Personas trabajadoras en activo, en paro o a la búsqueda de su primer puesto de trabajo, pensionistas y jubiladas.
- b) Los trabajadores y las trabajadoras autónomos que no tengan personal asalariado a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo/a.
- c) Las personas que presten sus servicios bajo control y la dirección de otra, sea cual fuere la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Artículo 5º. Resoluciones y emblemas de la confederación

El emblema de la CS CCOO PV, que deberá recogerse en los actos y documentos oficiales, es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en fondo blanco y a la derecha de las mismas una bandera vertical con cinco franjas amarillas y cuatro rojas.

En las publicaciones y documentos ordinarios de la confederación, federaciones y uniones del PV, se utilizarán los siguientes símbolos:

- a) En la confederación PV se utilizará el emblema arriba mencionado.
- b) En las uniones intercomarcales se empleará el mismo símbolo de la confederación PV, establecido en el apartado a), situando debajo del símbolo completo, en letras negras, el nombre o abreviatura de la organización correspondiente.
- c) Las federaciones del PV que tengan anagramas o símbolos propios, deberán adecuarlos con lo establecido en el apartado a), con el objeto de conseguir que sean lo más homogéneos posibles.
- d) Las federaciones del PV que no tengan anagramas o símbolos propios, usarán el confederal PV establecido en el apartado a), situando debajo, en letras negras, el nombre o abreviatura de la organización correspondiente.

Las resoluciones y documentos de comunicación interna de los órganos de CCOO del País Valenciano serán bilingües, recomendándose la extensión de esta práctica a los otros documentos de difusión y publicaciones sindicales.

CAPÍTULO II: AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES

Artículo 6º. Afiliación en la confederación del País Valenciano

La afiliación a la CS CCOO PV es un acto voluntario, sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la definición de principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 4 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen.

Se realizará a través de las federaciones de PV y uniones intercomarcales y, siempre que sea posible, a través de la sección sindical o el sindicato intercomarcal, según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.

Solo en los casos establecidos en el art.15.1 b), e), g) y h) de los Estatutos Confederales será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

En el momento de la afiliación y pago de la cuota se pondrán a disposición de la persona afiliada los presentes Estatutos.

No se podrá afiliarse a otra organización sindical salvo las previstas en los artículos 26 y 27.

Artículo 7º. Derechos de las personas afiliadas

La afiliación de la CS CCOO PV tiene derecho de:

- a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de afiliación u otros para los que haya sido elegido o elegida.
- b) Elegir o ser elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo; optar a la condición de dispensa total de asistencia al puesto de trabajo liberado/liberada, siempre que se acrediten seis meses de afiliación; a presentar su candidatura a los órganos de la confederación o de cualquier otra estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congreguales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Para el ejercicio de cualquiera de estos derechos la persona afiliada deberá acreditar el período mínimo de afiliación que en cada momento se exija. No obstante, para tener derecho a elegir y ser elegible, deberá estar inscrito en el registro de afiliación de la confederación antes de la fecha de convocatoria del Congreso; a excepción de los supuestos contemplados en los artículos 26 y 27 en los que ejercerá este derecho desde el primer día de su integración o asociación en la CS CCOO PV.
- c) Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y reglamentos confederales vigentes.
- d) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
- e) El respeto a sus opiniones, convicciones y su vida privada.
- f) Solicitar la intervención de los órganos competentes contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- g) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS CCOO PV, las estructuras organizativas en ella integradas o contra sus órganos respectivos ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas. No obstante, las personas afiliadas con contrato de trabajo con las organizaciones sindicales confederadas en CCOO, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho a ver resarcidos los gastos de defensa jurídica que hubieran podido tener que realizar con profesionales externos, en casos de demandas judiciales interpuestas contras las organizaciones confederadas de CCOO con ocasión de su

relación laboral. El derecho se concreta en el abono de una cantidad como máximo igual a la establecida en la tarifa confederal de honorarios profesionales de CCOO según el tipo de demanda, con los ajustes correspondientes en función a la antigüedad en la afiliación y según los criterios aprobados en el Manual de Procedimiento.

- h) Los datos personales serán confidenciales y el acto de afiliación constituye el consentimiento inequívoco para el tratamiento informatizado de los mismos y con los fines estadísticos, de gestión y sindicales por parte de CS CCOO PV y sus estructuras organizativas confederadas. En ningún caso se facilitarán listados de afiliados o afiliadas o datos parciales a empresas u organizaciones ajenas al sindicato.
- i) En el desarrollo de CCOO como sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres para que su representación en los órganos de dirección sea, como mínimo, proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura de que se trate.
- j) A utilizar en las reuniones del sindicato cualquiera de las dos lenguas habladas en el PV. Igualmente, CS CCOO PV impulsará medidas para que la afiliación pueda recibir información del sindicato en su lengua oficial de origen.
- k) Al acceso a los libros de contabilidad y a solicitar el acceso al registro de afiliados y afiliadas. Tendrá que hacerlo, por escrito, a la Secretaría de Administración y Finanzas que corresponda, quien en el plazo máximo de 15 días facilitará la consulta de dichos libros. El Consejo Confederal aprobará el reglamento que regule el acceso a los libros de contabilidad y registro de la afiliación.
- l) El Consejo Confederal regulará el acceso a los servicios y la contribución de los afiliados y afiliadas a los mismos.

Los derechos anteriormente descritos en los apartados a, b, c, g, h, j, l y m, se ejercerán siempre que la persona afiliada se encuentre al corriente de pago de sus cotizaciones.

Artículo 8º. Elección de los órganos de dirección y de las delegaciones a las asambleas y conferencias congreguales

Las personas que forman parte de los órganos de dirección y representación y de las asambleas y conferencias congreguales serán electivas. Podrán ser revocadas por los órganos que las eligieron o por las restantes causas señaladas en los Estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad. La baja de la afiliación conllevará su cese automático en todos los cargos.

Los candidatos y las candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO PV, distintos a la sección sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los presentes Estatutos.

En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.

En la constitución y desarrollo de CCOO PV como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas en las estructuras organizativas en que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización, incrementado en un 10. En aquellas estructuras organizativas en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.

En los congresos y/o asambleas congresuales de primer nivel, el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.

La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos, se realizará de la siguiente manera:

- a) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los sexos sea inferior al 30% para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán garantizando la alternancia entre hombres y mujeres que en las mismas se correspondan, con los porcentajes de afiliación de cada sexo.
- b) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior al 30% para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaboraran en cremallera, alternando sucesivamente uno y otro sexo. En caso de que la proporción planteada en la candidatura sea inferior al 50% para alguno de los dos sexos, se confeccionará la candidatura en cremallera, desde la primera posición hasta que el número candidatos y candidatas lo permita.

Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a cubrir.
- b) Solo se admitirán las listas presentadas al menos por el 10% de los delegados y las delegadas presentes.
- c) Mediante el sistema de representación proporcional, se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o

empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegida la persona de más antigüedad en la afiliación y, de ser la misma, se decidirá por la de menor edad.

- d) Dentro de cada lista, las personas saldrán elegidas por el orden en que figuren en la candidatura.
- e) En los casos de elecciones para las comisiones de garantías, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f) En los casos de elecciones para delegados y delegadas a los congresos o asambleas congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

Artículo 9º. Sindicatura de la Afiliación

Es un órgano unipersonal de carácter no orgánico. Para su desempeño se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación. La persona que ostente la Sindicatura de la Afiliación no podrá formar parte de ningún órgano de dirección de la CS CCOO PV, ni de las organizaciones en ella integradas. Será independiente de los órganos ejecutivos. Se elegirá por mayoría absoluta de los miembros del Consejo Confederal para un mandato de cinco años. Le corresponde la tutela de los derechos de las personas afiliadas, así como la atención a las mismas, canalizando sus quejas y reclamaciones. El Consejo Confederal del PV aprobará por mayoría el Reglamento de Funcionamiento de la Sindicatura de la Afiliación.

Artículo 10º. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión

Podrán existir en CS CCOO PV corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el artículo 7º d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

- a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de CS CCOO PV.
- b) No atentar contra la unidad, principios, Estatutos y programas de la CS CCOO PV.
- c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
- d) La existencia de una corriente sindical en el seno del sindicato se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la CS CCOO PV, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o $\frac{1}{4}$ de las federaciones o de $\frac{1}{4}$ de las uniones.
- e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavocías en los órganos de la CS CCOO PV.
- f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los

medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.

Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10% de la afiliación del ámbito correspondiente, de las delegaciones asistentes al Congreso o de miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.

Artículo 11º. Deberes de las personas afiliadas

- a) Cumplir los Estatutos y los reglamentos, las normas y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen, procurar la consecución de los fines y objetivos que la CS CCOO PV propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
- b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la CS CCOO PV en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical y defender las orientaciones y decisiones, tanto del órgano en que se desarrolla su actividad, como de los superiores.
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la confederación son vinculantes y obligan, en cuanto a su aceptación y cumplimiento, a todos los afiliados y las afiliadas representados en el órgano y a las personas integrantes del mismo, y con derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo, la opinión contraria o distinta de la acordada.
- d) Satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la confederación.
- e) Aceptar la actuación de la Comisión de Garantías, con la obligación de agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
- f) Quienes decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 35 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CS CCOO PV.
- g) Todas las personas componentes de las comisiones ejecutivas de uniones intercomarcales, federaciones y confederación del PV deben mejorar su formación para desempeñar de forma más adecuada sus responsabilidades, por lo que tienen la obligación de realizar el Plan de Formación de Cuadros y Responsables Sindicales que apruebe el Consejo Confederal PV. Dicho Plan tendrá mecanismos de evaluación. El personal con responsabilidades en la organización correspondiente que no cumpla adecuadamente este Plan, se le podrá sustituir de sus responsabilidades a propuesta del Consejo Confederal del PV. En estos casos, el Consejo Confederal PV creará una comisión para su comprobación. Efectuada la comprobación de dicho incumplimiento, el Consejo podrá acordar por mayoría de 2/3, proponer a la organización de procedencia, el que esa persona deje de tener responsabilidades, con el objeto de que sea su organización la que decida sobre la aplicación del acuerdo.

- h) Los afiliados y las afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal en sus ámbitos de trabajo.
- i) Hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al código de utilización de los mismos.

Artículo 12º. Código de responsabilidades de sindicalistas

Todas aquellas personas que ostenten cargos de responsabilidad sindical por elección o designación se regirán por los presentes Estatutos y por el Reglamento de medidas disciplinarias RMDPA.

Artículo 13º. Medidas disciplinarias a las personas afiliadas

El incumplimiento de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente. Las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves, según lo regulado en los Estatutos CS CCOO y los reglamentos, que los desarrollen. Las sanciones se tramitarán y serán las previstas:

Por faltas muy graves:

- a) Expulsión.
- b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos de la afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de seis meses a dos años de los derechos de la afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos de la afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- b) Amonestación interna y/o pública.

En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

El Reglamento contiene también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal PV y de los órganos de Garantías y Control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

Para acudir a la jurisdicción competente, será requisito inexcusable haber agotado los recursos ante la Comisión de Garantías.

Artículo 14º. Baja y suspensión de la afiliación en CCOO PV

Se causará baja, o suspensión en su caso, en la confederación por los motivos establecidos en los Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y en los reglamentos que los desarrollen.

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA DE LA CS CCOO PV

Artículo 15º. Ámbitos de estructura o integración

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y las trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, la CS CCOO PV integra dos tipos de estructuras organizativas: federaciones de rama y uniones intercomarcales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias.

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

Las uniones intercomarcales están relacionadas con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica y sociopolítica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

Artículo 16º. Configuración de la CS CCOO PV

En la Confederación Sindical de CCOO del PV están integradas las siguientes estructuras organizativas:

Federaciones del PV

- Federación de Construcción y Servicios.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía.
- Federación de Servicios.
- Federación de Enseñanza.
- Federación de Industria.
- Federación de Pensionistas.

- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios.

Uniones intercomarcales

- Unión Intercomarcal Comarques del Nord (l'Alt i Baix Maestrat, Plana Alta i Baixa, l'Alcalatén, Alt Millars i els Ports).
- Unión Intercomarcal Camp de Morvedre-Alt Palància.
- Unión Intercomarcal Comarques Centrals (l'Alcoià, el Comtat, la Costera, la Canal de Navarrés i la Vall d'Albaida).
- Unión Intercomarcal la Ribera-la Safor.
- Unión Intercomarcal de Comarques del Interior (Hoya de Buñol-Plana Utiel/Requena-Valle Ayora, Camp de Túria-Serrans-Racó d'Ademús).
- Unión Intercomarcal l'Alacantí-les Marines.
- Unión Intercomarcal Vinalopó-Baix Segura.

Los nombres y las siglas de las estructuras federales se adaptarán a los cambios aprobados por el Consejo Confederal estatal.

En el caso de la comarca de l'Horta, es responsabilidad de las federaciones la acción sindical y organizativa convencional y la acción socioeconómica y sociopolítica de la Comisión Ejecutiva Confederal del País Valenciano (CEC PV).

Podrán integrarse, asimismo, todas las federaciones y uniones que se constituyan (ver Disposición Transitoria 1ª).

Artículo 17º. Estructura de la CS CCOO PV

La estructura territorial de la CS CCOO PV está conformada por:

- a) Las uniones intercomarcales integradas por los sindicatos de rama o las personas afiliadas de las mismas. Se podrán constituir, dependientes de la Unión Intercomarcal correspondiente, delegaciones locales de CCOO PV. En la comarca de l'Horta dependerán de la CEC PV. A nivel de empresa o centro de trabajo, se constituirán las secciones sindicales de empresa como organismo básico de presencia, dirección y acción sindical del sindicato, y que están formadas por todas las personas afiliadas a la confederación. Se registrarán para ello por lo previsto en el artículo correspondiente de los Estatutos estatales y en su reglamento de desarrollo.

La estructura federal de la CS CCOO PV estará conformada por:

- a) Las federaciones integradas en la confederación aceptan sus Estatutos, así como la política sindical de la confederación, marcada por sus órganos de dirección.

- b) Las federaciones del PV se articularán en sindicatos intercomarcales comprendidos en su ámbito territorial. Los sindicatos intercomarcales constituyen la estructura organizativa central a partir de la cual se forman las estructuras que integran la confederación del PV: federaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliación de su ámbito. En el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituir los sindicatos intercomarcales se elegirán personas coordinadoras en asamblea congresual.

Representación de las estructuras organizativas

En el Congreso y Consejo Confederal del PV estarán representadas las uniones intercomarcales y las federaciones del PV. En el Congreso Confederal según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro últimos años, y en el Consejo Confederal conforme a lo dispuesto en el artículo 31-a)-5.

Secciones sindicales

A nivel de empresa o centro de trabajo se constituirán las secciones sindicales de empresa, como organismo básico de presencia, dirección y acción sindical del sindicato, y que están formadas por todas las personas afiliadas a la confederación. Se regirán para ello por lo previsto en el artículo correspondiente de los Estatutos estatales y en su reglamento de desarrollo.

La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos junto a los órganos superiores. La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo acatando lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de agosto, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los Estatutos estatales y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones.

Artículo 18º. Autonomía de las organizaciones integradas en CS CCOO PV

Las organizaciones integradas en la CS CCOO PV tendrán autonomía de gestión económica y patrimonial dependiente del CIF de cabecera en el que estén consolidadas y de los acuerdos que sobre dichas materias se adopten por los órganos competentes de la CS CCOO. En el caso de las uniones intercomarcales se garantiza la suficiencia económica y de funcionamiento, a partir de la gestión centralizada de la cuota en el CIF confederal PV.

La Secretaría General de la confederación sindical, como representante legal de la confederación, delega en las secretarías generales de las organizaciones integradas en la CS CCOO PV las facultades de representación legal pública y para su ámbito de actuación concreta.

Artículo 19º. Responsabilidad de la CS CCOO PV

La CS CCOO PV no responderá de las acciones y obligaciones de las estructuras organizativas integradas fiscalmente en su seno si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la confederación. Tampoco responderá si tales estructuras organizativas se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la CS CCOO PV.

No responderá de las actuaciones de su afiliación cuando lo sean a título personal y no representativas del sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la CS CCOO PV pudiera adoptar respecto a sus afiliados y afiliadas.

Artículo 20. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las estructuras organizativas integradas en la CS de CCOO PV

1. El incumplimiento de los Estatutos, de los reglamentos, de las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo Confederal, el Comité de Coordinación Confederal, la Comisión Ejecutiva Confederal o la Comisión de Garantías Confederal, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias que se contemplen en los presentes Estatutos o reglamentos correspondientes.

2. Para la adopción de las medidas disciplinarias se utilizará como referencia los reglamentos aprobados por el Consejo de la CS CCOO y la calificación de las faltas y sanciones será:

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.
- b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. Esta sanción conlleva la suspensión definitiva de todas las funciones del consejo de su ámbito.

Por faltas graves:

- a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.
- b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.
- c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

- a) Amonestación interna. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.

3. Los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, el derecho de audiencia, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias serán los que en cada momento contengan los reglamentos correspondientes.

4. En el supuesto de imponer la sanción de suspensión definitiva de las funciones del órgano, la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO PV asumirá las funciones de la comisión ejecutiva sancionada y de sus secretarías generales y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO PV, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.

La Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO PV también designará a la persona, que, integrando la Comisión Gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias correspondientes a la secretaría general.

5. La Comisión Gestora estará compuesta, al menos, por una persona integrante del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado.

6. Previamente a la designación de la Comisión Gestora, la Comisión Ejecutiva Confederal deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.

7. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que esta sea publicada. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.

8. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo Confederal del PV.

Artículo 21. Autodisolución de los órganos

1. Se considera dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado (incluida la secretaría general) haya visto reducidas las personas elegidas directamente en el congreso a menos de la mitad. Las vacantes que hayan sido cubiertas por acuerdo mayoritario del Consejo tendrán a estos efectos la misma naturaleza que las elegidas directamente en el congreso.

2. La autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva conlleva la suspensión definitiva de las funciones del consejo de su ámbito. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo Confederal de CCOO PV.

3. En los casos de autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva de de las uniones intercomarcales de la CS CCOO PV la Ejecutiva de la CS CCOO PV asumirá las competencias de dicha comisión ejecutiva (u órgano de dirección) y las de la secretaría general, y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva de CCOO PV, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. La CEC PV también designará a la persona que, integrando la Comisión Gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias correspondientes a la secretaría general.

Las personas dimitidas no podrán formar parte de la Comisión Gestora. La Comisión Gestora estará compuesta por una persona integrante de la CEC PV, y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano dimitido o autodisuelto. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. En ningún caso las personas dimisionarias formarán parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó a la dirección provisional. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como las de sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.

4. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.

5. Las personas de la dirección provisional podrán ser miembros natos al congreso que se convoque en los mismos términos previstos para los miembros de las comisiones gestoras.

Artículo 22º Reuniones y acuerdos de los órganos

1. Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintas del Congreso, serán convocadas por la secretaría general y las extraordinarias, por la secretaría general o por, al menos, 1/3 de sus componentes, salvo que en estos Estatutos se establezca otra cosa.

2. Los órganos se entenderán debidamente constituidos cuando, en primera convocatoria, estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, cuando estén presentes al menos 1/3.

3. Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados.

En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de establecer las mayorías cualificadas.

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los acuerdos son adoptados por más votos favorables que desfavorables de las y los miembros presentes.

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano colegiado que vaya a tomar la decisión. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados. Se entenderá por mayoría absoluta cuando las decisiones sean adoptadas por la mitad más uno de todos los delegados y delegadas acreditados.

Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a las personas miembro del órgano que las adopta y las obligan en su aceptación, así como a la afiliación del ámbito afectado, con independencia de las reclamaciones o recursos que puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social.

Artículo 23º. De las actas

Todas las reuniones de organismos regulares de la confederación que impliquen tomas de acuerdos, decisiones, etc., obligatoriamente deberán levantar acta de la reunión, copia de la misma se enviará a cada uno de sus componentes. Todo ello con independencia de que exista un registro general de actas.

Artículo 24º. Las secretarías de la mujer

Se constituirá e impulsará la Secretaría de la Mujer en las uniones y federaciones, garantizándose con ello su plena integración dentro de la estructura del sindicato y por tanto la acción sindical.

Artículo 25º. Mandatos de las secretarías generales

El secretario o la secretaria general de uniones intercomarcales, federaciones del País Valenciano y de la CS CCOO PV no podrá ser elegido o elegida por más de tres mandatos.

CAPÍTULO IV: FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA CS CCOO PV

Artículo 26º. Integración en la CS CCOO PV

La solicitud de integración de una federación, de una unión profesional de tipo sindical o de una organización sectorial en la CS CCOO PV, y previa consulta a la federación estatal de rama, deberá ser instada a la Comisión Ejecutiva de la confederación estatal y posteriormente aprobada por el Consejo Confederal estatal.

La integración en la CS CCOO PV por parte de cualquier órgano sindical supondrá la aceptación de sus principios, programas, Estatutos, política sindical, política de finanzas y política internacional.

Artículo 27º. Formas especiales de asociación a la CS CCOO PV

Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación con la CS CCOO PV. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Comisión Ejecutiva Confederal. En los supuestos de asociación

que afecte a organizaciones territoriales o de rama del mismo ámbito, será preceptivo un informe previo al respecto de las mismas, y su aprobación corresponde al Consejo Confederal, a instancias de la CEC PV. Las formas de asociación en lo que se refiere a sus aspectos organizativos, económicos, acción sindical, etc., se establecerán en el acuerdo específico de asociación, y en dicho acuerdo se definirá la capacidad jurídica, de obrar, autonomía económica y financiera, administrativa y patrimonial.

CAPÍTULO V: ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA CS CCOO PV

Artículo 28º. Órganos y cargos de representación

Los órganos de la CS CCOO PV son:

- a) El Congreso Confederal.
- b) La Conferencia Confederal.
- c) El Consejo Confederal.
- d) El Comité Confederal.
- e) La Comisión Ejecutiva.
- f) La Comisión de Garantías.

El cargo de representación de la CS CCOO PV es la Secretaría General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 34º.

Artículo 29º. El Congreso Confederal

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y de dirección de la confederación del País Valenciano.

a) Composición

Dado que la CS CCOO PV se articula a través de las federaciones y de las uniones, el Congreso Confederal estará compuesto a partes iguales por representantes de ambos, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso, más las personas miembro de la Comisión Ejecutiva y la Secretaría General.

En las comarcas en las que el sindicato comarcal o intercomarcal no esté constituido, o sus funciones hayan sido asumidas por la federación, la delegación al Congreso que le corresponda será elegida por la afiliación de la federación en esa comarca.

b) Funcionamiento

1º El Congreso ordinario se realizará y se convocará por el Consejo Confederal cada cuatro años.

2º El Congreso con carácter extraordinario podrá ser convocado:

- a) Cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta.
- b) Cuando así lo soliciten un número de federaciones o uniones que sumen al menos dos tercios de los cotizantes.
- c) Cuando lo pida un tercio de la afiliación cotizante de la confederación del PV debidamente identificada con sus firmas, número de carné de CCOO y organización de procedencia.

3º El Congreso ordinario será convocado con seis meses de antelación. Las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión, distribuidos como mínimo con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I. El Reglamento y el Informe General, al menos con quince días de antelación; y las enmiendas con el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

4º Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objetivo la modificación de los Estatutos de la confederación en los apartados de definición de principios, que requerirán mayoría de dos tercios.

5º La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso, será establecida por el Consejo Confederal.

c) Funciones y competencias del Congreso Confederal del PV

Las tareas o atribuciones del Congreso son las siguientes:

- 1º Determinar la orientación sociopolítica de la confederación.
- 2º Aprobar y modificar el programa de la confederación.
- 3º Aprobar y modificar los Estatutos de la confederación.
- 4º Elegir a la persona que asumirá la Secretaría General de la confederación, mediante sufragio libre y secreto.
- 5º Elegir a la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y a la Comisión de Garantías de la confederación mediante sufragio libre y secreto. (pendiente ámbito estatal)
- 6º Aprobar el número de componentes de la Comisión Ejecutiva y del Consejo Confederal.
- 7º Elegir a la Comisión Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.
- 8º Decidir sobre la disolución de la confederación.

9º Aprobar el ingreso en la confederación de organizaciones que puedan representar más del 20% de la afiliación de la confederación.

Artículo 30º. Las conferencias confederales

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, por el Consejo Confederal se considere oportuno, podrán convocarse conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la confederación en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la CS CCOO PV, en la línea de lo aprobado en los congresos confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la organización y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando el Consejo Confederal y, al menos, tantos delegados/as elegidos como miembros del Consejo Confederal, representando de forma paritaria, la estructura territorial y la de rama. Estas delegaciones se elegirán de manera proporcional por los Consejos de sus organizaciones de origen, conforme a las normas que junto con la convocatoria de la Conferencia apruebe el Consejo Confederal.

Artículo 31º. El Consejo Confederal

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección y representación de la confederación entre congresos.

a) Composición

El Consejo Confederal estará integrado a partes iguales por miembros provenientes de la estructura de rama y de territorio, excluida la Comisión Ejecutiva y la Secretaría General de la CS CCOO PV.

El Consejo Confederal estará compuesto por:

1. La Secretaría General.
2. Miembros de la Comisión Ejecutiva.
3. Las secretarías generales de federaciones.
4. Las secretarías generales de las uniones.
5. Representantes de las federaciones y uniones que se eligen por sus respectivos consejos y en proporción a las cotizaciones previstas en el artículo 29º a) pár. 1º. Dicha composición podrá actualizarse bienalmente por el Reglamento del Consejo Confederal con los mismos criterios anteriores y respetando el primer párrafo de este apartado a). Las vacantes que puedan producirse entre congreso y congreso, se cubrirán en función de las procedencias de la persona que causó la vacante. Las comarcas donde no existe unión se acogerán a lo previsto en el artículo 29º a) pár. 2º.

Los consejos de las uniones se regirán por los criterios de proporcionalidad (con respecto a las personas afiliadas en cada federación de su ámbito), funcionamiento y funciones establecidas por estos Estatutos para el Consejo Confederal PV, en sus ámbitos de competencia y con referencia expresa serán los recogidos en los apartados 1, 8, 9, 10 y 11-a). Su composición numérica se ajustará a los siguientes criterios afiliativos en el momento de su constitución:

- Unión intercomarcal de hasta 8000 personas afiliadas, el Consejo estará constituido por un máximo de 25.
- Unión intercomarcal de entre 8.001 hasta 12.000 personas afiliadas, el Consejo estará constituido por un máximo de 31.
- Unión intercomarcal de más de 12.001 personas afiliadas, el Consejo estará constituido por un máximo de 39.

Éstos podrán incrementarse hasta en dos personas más a decisión de sus respectivos consejos en la primera convocatoria que celebren a continuación de la aprobación de las Normas que regulen el Congreso Confederal del PV.

Los consejos de las federaciones lo harán atendiendo a las normas, funcionamiento y criterios de sus respectivas federaciones estatales.

b) Funcionamiento

1º El Consejo Confederal será convocado por el la CEC PV al menos dos veces al año con carácter ordinario. Y con carácter extraordinario, cada vez que sea solicitado por un tercio de los integrantes del Consejo Confederal PV o del Comité Confederal PV. En este último caso la reunión deberá celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

2º Las resoluciones y decisiones ordinarias del Consejo se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos por los presentes Estatutos.

c) Funciones

1º Discutir y decidir sobre la política general de la confederación entre congresos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva y Comité Confederal.

2º Convocar el Congreso Confederal y las conferencias sobre temas monográficos que se acuerden. Aprobar las normas reguladoras del proceso congresual, y las ponencias.

3º Aprobar anualmente, el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Comisión Ejecutiva y la política de finanzas.

4º Aprobar la integración en la confederación de las federaciones que así lo soliciten.

5º Fijar el sistema de reparto de las cuotas de la confederación.

6º Fijar los criterios en materia de personal al servicio de la confederación.

7º Conocer anualmente los informes sobre sus actividades elaboradas por la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías e igualmente recibirá y votará un informe resumen de la gestión anual de la Comisión Ejecutiva.

8º El Consejo Confederal, por mayoría absoluta de sus personas miembro debidamente convocadas podrá:

- a) Elegir a las personas que componen la Comisión Ejecutiva, entre congreso y congreso, siempre y cuando no supere el número de tres de sus componentes iniciales.
- b) Elegir los puestos vacantes, entre congresos, de la Comisión de Garantías.
- c) Decidir las sustituciones que por vacantes se produzcan en la Comisión Ejecutiva.

9º El Consejo Confederal, en el caso de cese o dimisión por cualquier motivo del secretario/a general, podrá elegir sustituto/a por votación cualificada de, al menos, tres quintos de sus miembros, hasta un Congreso ordinario o extraordinario convocado a tal fin, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

10º El Consejo Confederal propondrá a la Comisión Ejecutiva la creación y composición de las comisiones de trabajo que considere conveniente.

11º Aprobar por mayoría absoluta los reglamentos de:

- a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal del PV, y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.
- b) El Reglamento de los fondos financieros confederales del PV.
- c) El Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías
- d) El Reglamento de la persona defensora de la afiliación.
- e) La carta financiera de honorarios de los Servicios Jurídicos.
- f) Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.

12º El Consejo Confederal podrá modificar los Estatutos aprobados en el Congreso al único fin de adaptar o desarrollar lo establecido en los Estatutos de la confederación estatal en aquellos aspectos que resulten contrarios o contradictorios, que se llevará a cabo en un plazo máximo de seis meses desde la celebración del congreso confederal

Artículo 32º. La Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva, de la que forma parte de forma inescindible la Secretaría General de la CS CCOO PV, es el órgano de dirección y ejecución de la confederación, que aplica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso. Se asegurará un tiempo

mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Funcionará colegiadamente, adoptando sus acuerdos por mayoría. Su número se determinará por el Congreso Confederal al elegirla a propuesta de la Comisión de Candidaturas. Las reuniones serán convocadas por la Secretaría General o por un tercio de sus componentes.

Funciones de la Comisión Ejecutiva Confederal

1º Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso Confederal, el Consejo Confederal y el Comité Confederal.

2º Asegurar la dirección permanente de la actividad de la confederación.

3º Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la confederación.

4º Mantener contacto permanente con todas las federaciones y uniones.

5º Deliberar y tomar decisiones sobre todas las cuestiones que se susciten entre consejo y consejo.

6º Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la confederación.

7º Nombrar y cesar a las personas responsables de las secretarías que se establezcan.

8º Responder ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo Confederal entre congreso y congreso.

9º Sus miembros podrán participar en las reuniones de cualquiera de las estructuras organizativas agrupadas en la CS CCOO PV, en delegación de la Comisión Ejecutiva.

10º Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, la Comisión Ejecutiva tendrá un reglamento interno.

11º Nombrar y cesar al personal de dirección, técnico y administrativo de los servicios centrales de la confederación.

12º Coordinar las actividades de la Comisión Ejecutiva de las secretarías y de los departamentos de la confederación.

13º Nombrar y cesar al director o directora de las publicaciones.

14º Nombrar y cesar a las personas miembro de los órganos directivos de las sociedades, fundaciones y servicios dependientes de la CS CCOO PV.

15º Nombrar a los representantes en los órganos de representación institucional.

16º Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de estructuras organizativas, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

17º La Comisión Ejecutiva podrá elegir en su seno un Secretariado como órgano de gestión para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la Comisión Ejecutiva.

18º La Comisión Ejecutiva podrá adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.

Las comisiones ejecutivas de las uniones intercomarcales se regirán por los criterios de funcionamiento y funciones establecidas por estos Estatutos a la Comisión Ejecutiva Confederal en sus ámbitos de competencia. Su composición numérica se ajustará a los siguientes criterios afiliativos en el momento de su constitución:

- Unión intercomarcal de hasta 8000 personas afiliadas, la comisión ejecutiva estará constituida por un máximo de 7.
- Unión intercomarcal de entre 8.001 hasta 12.000 personas afiliadas, la comisión ejecutiva estará constituida por un máximo de 9.
- Unión intercomarcal de más de 12.001 personas afiliadas, la comisión ejecutiva estará constituida por un máximo de 11.

Éstas podrán incrementarse hasta en dos personas más a decisión de sus respectivos consejos en la primera convocatoria que celebren a continuación de la aprobación de las Normas que regulen el Congreso Confederal del PV.

Artículo 33º. Secretarías, comisiones y departamentos

La Comisión Ejecutiva creará todas las áreas, secretarías, comisiones y departamentos que crea convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. Los departamentos podrán ser técnicos, administrativos y sindicales y se adscribirán y actuarán dependiendo de una secretaría.

Artículo 34º. La Secretaría General de la confederación

a) Es quien representa legal y públicamente a la CS CCOO PV. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo, del Comité Confederal y de la Comisión Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección colectiva, y tiene como misión la de cohesionar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la Ley le otorga como representante legal y público de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.

c) Podrá delegar, y revocar, las funciones y facultades que reconocen los presentes Estatutos en los órganos competentes de la confederación y sus miembros.

d) En caso de ausencia de cualquier índole, la Comisión Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas a la Secretaría General durante el período que dure la ausencia.

e) Si entre congreso y congreso, la Secretaría General de la CS CCO PV quedara vacante por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Confederal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un secretario o secretaria general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

Artículo 35º. Incompatibilidades de las personas miembro de los órganos de dirección confederales

La condición de integrante de la Comisión Ejecutiva de la CS CCOO PV o de la Comisión de Garantías será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- a) Alcaldía o concejalía.
- b) Miembro del Congreso de Diputados/as y Senado.
- c) Miembro de los órganos parlamentarios de la Generalitat Valenciana.
- d) Miembro del Parlamento Europeo.
- e) Miembro del Gobierno del Estado o del Gobierno de la Generalitat Valenciana.
- f) Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado y de la Generalitat Valenciana.
- g) Secretaría general de un partido político.
- h) Responsabilidad directa de una secretaría o frente de trabajo permanente en un partido político.
- i) Ser candidato/a a los puntos a), b), c) y d).
- j) Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc. cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de este, salvo en caso de ser la persona representante nombrada por la CS CCOO PV.
- k) Miembros de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser la persona representante nombrada por CS CCOO o la CS CCOO PV.

El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviere encuadrado o, en su caso, de órgano superior.

Las federaciones y uniones tendrán el mismo régimen de incompatibilidades, en sus comisiones ejecutivas, salvo las de ser candidatos o candidatas a los puntos a), b), c) y d) que solo afectará a las secretarías generales.

La afiliación que decida presentar su candidatura a alguno de los cargos públicos señalados en los apartados anteriores, no podrá hacer uso en la propaganda electoral de la responsabilidad que ostente en los órganos de dirección indicados.

Los afiliados y las afiliadas que desempeñen las funciones relacionadas en el segundo párrafo de este artículo no podrán estar en uso de crédito de horas sindicales a tiempo completo, ni con un contrato como sindicalista.

Es incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal PV con la pertenencia a los órganos de dirección ejecutivos y de garantías de cualesquiera de las organizaciones integradas en la CS CCOO PV.

Artículo 36º. El Comité Confederal

El Comité Confederal es el órgano de coordinación con participación de las uniones intercomarcales y las federaciones del País Valenciano que, junto a la Ejecutiva Confederal, llevan a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo Confederal.

Composición del Comité Confederal del PV:

1. La Comisión Ejecutiva Confederal.
2. Las secretarías generales de las uniones intercomarcales y de las federaciones del PV.
3. Una persona por cada una de las uniones intercomarcales y una persona por cada una de las federaciones del PV.
4. La representación de las uniones intercomarcales y de las federaciones del PV deberá ser paritaria en cuestión de género.

Funcionamiento:

1. El Comité de Coordinación Confederal funcionará colegiadamente convocado por el secretario o secretaria general o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
2. Responderá ante el Consejo Confederal.
3. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.

Funciones y competencias:

1. Definir los objetivos de la política sindical, en especial lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva sectorial.
2. Coordinar y realizar el seguimiento al diálogo social.
3. Debatir las políticas organizativas.
4. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de estructuras organizativas, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.
5. Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo confederales.
6. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

CAPÍTULO VI: ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 37º. La Comisión de Garantías

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas de carácter colectivo sobre las estructuras organizativas que prevén los presentes Estatutos.
2. Tiene la competencia de dictar resolución sobre los expedientes de sanción de carácter individual que le sean remitidos por los órganos de dirección correspondientes.
3. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre la violación de los procedimientos establecidos le presenten las personas afiliadas o las organizaciones integradas en la CS de CCOO PV y generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales. El procedimiento de actuación será el previsto en los Estatutos estatales.
4. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Confederal PV y estará compuesta por tres titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez, formar parte de otros órganos de dirección de la CS de CCOO PV ni de las organizaciones integradas en ella. Sus miembros electos en congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente congreso, sometiendo al mismo un balance de su actuación en el periodo comprendido entre ambos congresos, que se hará público en los órganos de expresión confederales. Igualmente, elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Confederal y que se hará público en los órganos de expresión confederales.
5. Los acuerdos del Congreso Confederal PV y del Consejo Confederal PV no podrán ser objeto de impugnación ante la Comisión de Garantías.

6. La Comisión de Garantías del PV dictará sus resoluciones previa audiencia de las partes afectadas, por mayoría simple y siendo válidas siempre que hayan sido adoptadas con la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros. Las resoluciones serán dictadas en el plazo máximo de un mes. Dichas resoluciones serán automáticamente ejecutivas por miembros y órganos afectados, hasta que resuelva definitivamente la Comisión de Garantías estatal, en el caso que se recurra según el procedimiento regulado en los Estatutos estatales.

7. Dado el derecho estatutario actual de recurso de afiliados y afiliadas y órganos ante la Comisión de Garantías del PV y de la federación estatal correspondiente, y en el caso de colisión o incompatibilidad de resoluciones entre ambas, resolverá definitivamente la Comisión Confederal estatal.

8. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

9. Las vacantes que por cualquier circunstancia se puedan producir en esta Comisión entre congreso y congreso serán cubiertas, en primera instancia de forma automática por las personas suplentes, o mediante elección por el Consejo Confederal, según lo previsto en el artículo 31º c) 8º b) de estos Estatutos.

CAPÍTULO VII: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 38º. Acción sindical

La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su nivel, quien la desarrollará de acuerdo con las orientaciones fijadas por la confederación para vincular su acción sindical a la del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Aquellas propuestas de acción sindical que por su trascendencia y repercusión puedan afectar al desarrollo de la CS CCOO PV, su implantación entre los trabajadores y trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma y las que afecten de forma especialmente grave a servicios públicos esenciales de repercusión en el País Valenciano, deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Confederal PV y, en su defecto, por la CEC PV.

Las federaciones y uniones tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS CCOO PV, a través de los órganos de dirección confederales, así como su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivos, según sus propias características, siendo competencia de las federaciones el desarrollo y aplicación de su acción sindical y del funcionamiento organizativo de su estructura en las comarcas en donde estén ubicadas.

Las estructuras organizativas consultarán a los órganos superiores sobre los términos esenciales de las reivindicaciones y de las acciones a desarrollar, a fin de coordinar la acción sindical en todo el ámbito de la confederación.

En el plano del País Valenciano, corresponderá la acción sindical confederal a CCOO PV en sus órganos directivos: el Consejo Confederal y la Comisión Ejecutiva.

Cuando una organización acuerde la convocatoria de una huelga en un servicio esencial para la comunidad, deberá ponerlo en conocimiento de las uniones afectadas o confederación del País Valenciano, de manera fehaciente y con suficiente antelación antes de la convocatoria legal de la huelga.

CAPÍTULO VIII: HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN, PATRIMONIO DOCUMENTAL, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

Artículo 39º. Herramientas de comunicación

La CS CCOO PV en sus diversos ámbitos dispondrá de herramientas de comunicación que recogerán informaciones y opiniones para trasladar y dar cuentas a su afiliación. Las principales son la página web www.pv.ccoo.es, los perfiles oficiales en las redes sociales y el *Notícies Sindicals*, en su formato boletín digital, todo ello bajo la responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Forma parte del patrimonio documental de la confederación el conjunto de documentos, en diversos soportes producidos, recibidos o reunidos por la CS CCOO PV y las estructuras organizativas confederadas, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. La CS CCOO PV es titular y responsable exclusiva de esta documentación, que la custodia y gestionará con autonomía de manera coordinada dentro de la red de archivos de CCOO.

CS CCOO PV elaborará un Reglamento de archivos y gestión de documentos para garantizar la correcta producción, divulgación y conservación de los documentos generados por las estructuras organizativas que la integran.

Artículo 40º. Fundaciones de la confederación

CS CCOO PV ha creado, y podrá crear, fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en sus actas fundacionales. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la confederación para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

Artículo 41º. De los servicios técnicos, de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO PV

La confederación, y en los ámbitos y niveles que considere oportunos, dispondrá de los servicios técnicos y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución, recreativo, cultural, viajes, viviendas, etc., para sus afiliados y afiliadas y que dependerán, dentro de la autonomía funcional oportuna, de los órganos correspondientes de la confederación. Los servicios asistenciales centrales, con la autonomía funcional necesaria, llevarán a cabo la línea general de trabajo establecida por el Consejo Confederal y

por la Comisión Ejecutiva, teniendo en cuenta la estructura territorial y de federaciones de CS CCOO PV.

CAPÍTULO IX: FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 42º. Patrimonio de la confederación

Los recursos y bienes de la confederación estarán integrados por:

1. Las cuotas de la afiliación.
2. Las donaciones y legados en favor de la misma y por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados.
4. Las subvenciones que puedan serle concedidas.
5. Las rentas de sus bienes y valores.
6. Los ingresos procedentes de la venta de publicaciones y de prestación de servicios.

Los recursos económicos de la confederación son destinados, única y exclusivamente, a financiar los gastos que conlleva la aplicación y desarrollo de la política sindical aprobada por el Congreso y por sus órganos de dirección confederales.

Artículo 43º. Financiación y Presupuesto anual

Anualmente, y antes del 31 de diciembre de cada año, el Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, aprobará el Presupuesto de ingresos y gastos y las líneas de actuación económica de la confederación, que serán puestas en práctica por la Secretaría de Finanzas. Todo órgano de la Confederación Sindical de CCOO del País Valenciano tiene la obligación de dar las informaciones económicas oportunas para la mejor gestión económica de la confederación y, en ningún caso, podrá retener fondos o cotizar de forma diferente de lo que se haya determinado por los órganos en los presentes Estatutos.

Los criterios de confección de los presupuestos se elaborarán por la Comisión Ejecutiva antes del 1 de noviembre del año anterior. En el caso de que el 31 de diciembre no se hayan aprobado, se prorrogarán en sus propios términos los del año anterior.

Artículo 44º. Actuaciones financieras

La CS CCOO PV no responderá de las actuaciones de índole económica o patrimonial acordadas por cualquier órgano de la confederación no integrado fiscalmente en la misma, cuando no hubiera habido previa aprobación de los órganos que estatutariamente son responsables de la política financiera de la CS CCOO PV.

Aquellas estructuras organizativas que no estén al corriente de pago o no hayan obtenido una moratoria, según los plazos y criterios establecidos por el Consejo Confederal, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo mientras no regularicen su situación.

Artículo 45. Personal al servicio de la CS de CCOO PV

Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para la realización exclusiva de tareas no sindicales que presten sus servicios a la CS de CCOO PV se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen y que vendrá definida por el Convenio Colectivo vigente en cada momento que apruebe el Consejo de la CS CCOO.

Este Convenio Colectivo recogerá las formas de selección de las personas, con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia

Las estructuras organizativas promoverán una política activa de integración en las plantillas de personas con discapacidad.

CAPÍTULO X: DISOLUCIÓN DE LA CONFEDERACIÓN DEL PV

Asimismo, quienes se dediquen a tareas sindicales por ser cargos electos o por ser nombradas adjuntas y de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas, no sujetas a un control horario fijo y por lo tanto, con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y que desempeñan, entre otras actividades, atención a la afiliación, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en ERE, asesoramiento, elaboración de plataformas reivindicativas; no tendrán una relación laboral sino que mantendrán una relación de carácter asociativo con la organización sindical.

Si tienen retribución, por su dedicación, se les dará de alta en los Códigos de Cuenta de Cotización abiertos para los/as sindicalistas en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en la Ley 37/2006, procediéndose a un nombramiento sindical para el periodo que se determine en los Estatutos y sus retribuciones serán conforme a lo que se determine en el órgano correspondiente (Congreso, Consejo o Comisión Ejecutiva). Cuando los y las sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a indemnización.

Artículo 46º. Disolución de la confederación

Por acuerdo de 4/5 de los votos de los miembros del Congreso ésta podrá disolverse, con acuerdo que motive la disolución, todo ello mediante un congreso extraordinario, convocado exclusivamente a tales efectos. El patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general de la confederación del PV quedarán integrados en el patrimonio de la CS CCOO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única.- Los presentes Estatutos se complementarán, en aquellos temas no específicos del País Valenciano, por los de la confederación estatal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única.- En el caso de acordarse un proceso de fusión de las estructuras organizativas listadas en el artículo 16, en el periodo comprendido entre el XII y XIII Congreso de CS CCOO PV, la nueva o nuevas estructuras organizativas sustituirán a las que correspondieran en el mencionado artículo.

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS CCOO PV

Facultades que delegará la Comisión Ejecutiva en la Secretaría General con motivo de la legalización de la CS CCOO PV

En relación con el artículo 34 de los Estatutos, la Secretaría General tendrá las siguientes facultades legales:

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

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

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

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorro concedan a la CS CCOO PV, o las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la confederación y las estructuras organizativas relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada

con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la CS CCOO PV, así como de la propia confederación y de sus estructuras organizativas.

Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Comité Económico y Social, el defensor/a del Pueblo, defensor/a del Menor y centros y organismos del Estado, comunidad autónoma valenciana, provinciales, municipales o locales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios o procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos, Dirección General de Trabajo, delegaciones y subdelegaciones del Gobierno, juzgados, tribunales superiores de justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y, en ellos, instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, convenios colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

Corresponderá a la Secretaría General o, indistintamente, a la Comisión Ejecutiva de CCOO PV la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.

Administrar en los más amplios términos bienes muebles o inmuebles, hacer declaraciones de edificación y plantación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para paro; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa y pasivamente, rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias, y su aseguramiento real.

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los institutos u organismos dependientes de los ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura, así como en los de la comunidad autónoma valenciana o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

Comparecer, solicitar, descargar, instalar, renovar, suspender, revocar y utilizar cualesquiera certificados de firma electrónica emitidos por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda o por otros presentadores de servicios de certificación, tanto los certificados expresados en las leyes como cualesquiera otros de los emitidos por la citada Fábrica Nacional y otros prestadores de servicios de certificación electrónica, incluidos, pero no limitados, a certificados de persona física, de representantes de persona jurídica, de representante de entidad sin personalidad jurídica, de dispositivo móvil, de servidor, de componente, de firma de código, de personal al servicio de las administraciones públicas, de sello electrónico para la actuación administrativa automatizada y cualesquiera otros certificados electrónicos que pudieran surgir con posterioridad de conformidad con el estado de la técnica.

La solicitud del certificado de firma electrónica podrá realizarse ante las oficinas de registro de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o ante otras oficinas de registro delegadas de órganos, organismo o entidades que ejerzan funciones públicas, así como ante las oficinas o registros que designen los prestadores de servicios de certificación.

Las actividades comprendidas anteriormente a realizar por cuenta del poderdante comprenderá la utilización del certificado de firma electrónica ante: la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales y sus organismos públicos, sociedades, mancomunidades, consorcios o cualesquiera otros entes con o sin personalidad jurídica vinculados o dependientes de los anteriores, incluyendo la Administración institucional, territorial o periférica y órganos reguladores; también realizar trámites ante oficinas y funcionarios públicos de cualquier administración, registros públicos, agencias tributarias, tribunales económicos-administrativos, de competencia o de cuentas, notarías, colegios profesionales, sindicatos, autoridades eclesiásticas, organismos de la UE e internacionales, órganos jurisdiccionales, fiscalías, juntas y jurados, juntas arbitrales, cámaras de comercio,

órganos constitucionales y cualesquiera otros órganos, agencias, entes u organismos de cualquier administración y demás entidades creadas y por crear, en cualesquiera de sus ramas, dependencias o servicios de cualesquiera administraciones nacionales, de la UE o internacionales; asimismo podrán actuar ante personas físicas, jurídicas, entidades, sociedades y comunidades con y sin personalidad jurídica, organismos, agrupaciones, asociaciones, fundaciones, ONG y demás entes de derecho privado previstos en el ordenamiento jurídico español, de la UE e internacionales, para la realización, vía electrónica mediante la utilización del certificado de firma electrónica del poderdante y por su cuenta de todas facultades anteriormente reseñadas.

Asimismo, tendrá expresa facultad para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de estructuras organizativas de la CS CCOO PV, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida a la Secretaría General en estos Estatutos. Y se hace expresa referencia a la delegación de la tramitación a favor de terceros de solicitar, descargar, instalar, renovar, suspender, revocar y utilizar cualesquiera certificados de firma electrónica emitidos por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda o por otros presentadores de servicios de certificación.

Asimismo, tendrá expresa facultad para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de estructuras organizativas de la CS CCOO PV, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida a la Secretaría General en estos Estatutos.