

# #actua

## ORGANITZA'T PER AVANÇAR

### XIIé Congrés

Alacant, 1, 2 i 3 de juliol



### Documents per al debat





# **PONÈNCIA**

**XII Congrés CCOO País Valencià**

# ÍNDEX

<b>1.- El treball decent com a generador de cohesió social</b> .....	4
1.1. Relacions laborals que garantisquen condicions de treball dignes .....	4
1.2. Bretxes de gènere .....	5
1.3. Noves realitats .....	6
1.4. Salut i seguretat .....	7
1.5. Formació per a l'ocupació .....	8
<b>2.- Enfortir els serveis públics per a reforçar l'estat del benestar</b> .....	10
2.1. Sanitat .....	10
2.2. Educació .....	11
2.3. Serveis socials .....	12
2.4. Habitatge .....	14
2.5. Una administració pública al servei de la ciutadania .....	15
2.6. Sistema de finançament i polítiques fiscals .....	16
<b>3.- Noves maneres de producció i consum sostenibles per a combatre el canvi climàtic</b> .....	18
3.1. Un model productiu per a les persones .....	18
3.2. Activitat i iniciatives sindicals .....	19
3.3. Ciència, innovació i societat del coneixement .....	20
3.4. Mobilitat i infraestructures .....	21
<b>4.- Construir una societat més igualitària i inclusiva</b> .....	23
4.1. Les cures en el centre de l'economia .....	23
4.2. Usos del temps: reducció del temps de treball i racionalització horària .....	24
4.3. Feminisme de classe per a la transformació social .....	24
4.4. Reivindicacions igualitàries: .....	26

<b>5.- CCOO PV, la classe obrera organitzada al País Valencià</b> .....	31
<b>5.1. Negociació col·lectiva</b> .....	31
<b>5.2. Extensió sindical</b> .....	32
<b>5.3. Política afiliativa</b> .....	33
<b>5.4. Diàleg social</b> .....	34
<b>5.5. Participació i relacions institucionals</b> .....	35
<b>5.6. Moviments socials</b> .....	36
<b>5.7. Coordinació d'estructures</b> .....	36
<b>5.8 Comunicació i transparència</b> .....	38
<b>5.9. Participació i renovació del sindicat</b> .....	40
<b>5.10. Espais de reivindicació del sindicat</b> .....	41
<b>5.11. Promoció del valencià i iniciatives socioculturals</b> .....	42



- 1 **1.- El treball decent com a generador de cohesió social**
- 2 **1.1. Relacions laborals que garantisquen condicions de treball dignes**
- 3 El terme *treball decent* va ser encunyat en la Conferència Internacional del Treball de 1999, com aquell treball productiu amb una remuneració justa que permeta una vida digna, exercit de manera segura, que contribuïska a sostindre un sistema de protecció social, amb perspectives de promoció i desenvolupament personal i social, en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i sota la cobertura de la negociació col·lectiva, respectant els drets de llibertat sindical i mecanismes de solució de conflictes.
- 4 En l'actualitat, el desequilibri en les relacions laborals està incidint en la precarització del mercat de treball. El País Valencià té una taxa del 22,8 % de persones en risc de pobresa, és la sisena autonomia amb menors guanys mitjans, quasi un 10 % per sota de la mitjana estatal i la temporalitat ha anat incrementant-s'hi durant dècades. Així com l'impacte de l'economia submergida que segons estimacions de Gestha està prop del 27 % del PIB autonòmic.
- 5 Els mecanismes de fugida del dret del treball, a través de les figures del fals autònom, el personal becari o de pràctiques professionals o d'altres formes d'accés de persones joves al mercat laboral; i la descentralització productiva, mitjançant subcontractacions o externalitzacions, han anat eliminant les responsabilitats empresarials a espais cada vegada més individualitzats.
- 6 Amb caràcter general, les institucions del món del treball no donen l'abast, per la qual cosa és necessari reforçar els serveis públics en el seu paper d'intermediació, el de les institucions de vigilància i control dels abusos empresarials, així com estrényer la col·laboració del sindicat amb totes aquestes, exigint a les administracions públiques valencianes que siguen exemplars com a empreses davant del seu personal.
- 7 Per millorar les condicions de treball hem d'activar tots els mecanismes per al compliment dels acords establits en la negociació col·lectiva, ampliant la seua capacitat i estenent la protecció del que l'empresa ha desintegrat. Finalment, resulta pertinent avançar en el mestissatge entre el dret del treball i d'altres drets socials i individuals, com ha evidenciat la crisi sanitària, tant en la relació entre salut laboral i salut pública, com en la importància de preservar drets inespecífics, com a la intimitat o a la protecció de dades personals.

<u>Línies d'acció:</u>	8
● Reivindicar la creació d'ocupació estable i de qualitat.	9
● Fomentar els acords territorials d'ocupació.	10
● Exigir el desenvolupament de polítiques actives d'ocupació (formació, orientació i inserció laboral) amb drets i amb criteris d'estabilitat i de qualitat.	11
● Treballar sindicalment i socialment per a erradicar la pobresa laboral que generen les condicions de treball actuals i l'economia submergida.	12
● Establir criteris i mecanismes de seguiment i control en la negociació col·lectiva del nostre àmbit per a visualitzar les millores en les condicions laborals que permeten avançar cap una vida digna.	13
● Exigir el compliment dels mandats de la normativa recent de treball a distància i teletreball.	14
● Incorporar en la negociació col·lectiva la protecció de drets fonamentals inespecífics (intimitat, integritat, llibertat d'expressió, no discriminació, protecció de dades personals, dret a l'oblit digital).	15
● Coordinar confederalment l'actuació davant Inspecció de Treball, que possibilita un seguiment de la nostra acció sindical i millora la intermediació.	16
● Avançar en els mecanismes de comunicació amb l'autoritat laboral, establint protocols estables; i de coordinació amb les institucions del treball, jutjats, Seguretat Social i Labora.	17
● Realitzar un diagnòstic sobre els àmbits personals i funcionals d'aplicació dels convenis col·lectius de l'àmbit territorial, que permeta identificar les persones afectades i la vinculació d'aquestes en la negociació.	18
● Abordar mecanismes de regulació del treball atípic, de manera coordinada i complint els acords interconfederals de negociació col·lectiva.	19
● Denunciar la precarietat laboral i instar a la transformació de l'ocupació irregular i la inserció de les persones amb majors dificultats.	20

## **1.2. Bretxes de gènere** 21

Les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones tenen el seu reflex en el món del treball. L'impacte més negatiu de la crisi ha recaigut sobre les treballadores, situació que es constata al País Valencià amb una presència menor en el mercat de treball i la persistència de bretxes laborals que aprofundeixen en la feminització de la pobresa. 22

23 Els principals factors, derivats de la concepció patriarcal de la societat, que afecten la diferència salarial són la menor permanència i antiguitat en l'empresa, la interrupció de la carrera laboral per les tasques de cura, la segregació vertical (*sostre de vidre*) que dificulta la seua promoció a llocs de responsabilitat, la segregació ocupacional (*terra enganxós*) que es manifesta en la concentració femenina en sectors pitjor valorats socialment i econòmicament, la parcialitat i la freqüentment arbitrària assignació de complements salarials. Aquesta bretxa salarial s'engrandeix encara més, si és possible, en el cas de les pensions.

24 Des de CCOO PV treballem per l'erradicació d'aqueixes desigualtats que pateixen les dones en l'àmbit laboral amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva. El diàleg social i la negociació col·lectiva són vies destacades per a aconseguir millores laborals que contribuïsquen a eliminar aquestes discriminacions.

25 Línies d'acció:

26 ● Treballar amb indicadors de sexe/gènere que ens siguen útils per a fonamentar la nostra activitat, tant interna com externa, que ens doten d'un diagnòstic de la situació sociolaboral de les treballadores del PV amb caràcter anual.

27 ● Formar l'estructura del sindicat sobre igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació entre dones i homes, amb incidència especial en la negociació col·lectiva i en les novetats legislatives, assessorant federacions i territoris sobre aquesta matèria.

28 ● Fomentar la participació de les dones en les meses de negociació i en els òrgans de representació institucional.

29 ● Proposar en les meses de negociació col·lectiva mesures per a erradicar les bretxes de gènere, a través de clàusules d'igualtat en convenis col·lectius i plans d'igualtat.

30 ● Denunciar davant els organismes competents les pràctiques discriminatòries en l'àmbit laboral per raó de sexe/gènere.

31 ● Impulsar en l'àmbit del diàleg social del PV l'adopció de plans i mesures que contribuïsquen a erradicar les bretxes laborals de gènere, així com el compliment efectiu de les previstes en el Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista o l'Estratègia valenciana contra la violència sexual.

### 32 **1.3. Noves realitats**

33 La crisi de 2008 va significar un punt d'inflexió en el món del treball global. Una de les seues conseqüències múltiples va ser crear el caldo de cultiu d'un model de negoci que ha crescut exponencialment per l'abaratiment de la tecnologia i l'accés global, aprofitant mancances reguladores. La intermediació de plataformes digitals per a l'intercanvi de béns i serveis ha reconfigurat abruptament una part gran de les relacions de treball.

34 Coneixem amb detall l'evolució que ha tingut en activitats més visibles com el repartiment

de productes, però n'hi ha unes altres que, a escala planetària, s'externalitzen sense límits ni control. Això afecta totes les professions amb un desenvolupament desigual, però amb un patró comú, l'ús massiu de la tecnologia. El treball en línia ha forjat noves relacions mercantilitzades en les quals es difumina tot tipus de condició. El concepte de *crowdworking*, d'espais de treball en equip, ha desestructurat la seua organització, i ha afectat directament condicions essencials per a una vida digna.

Aquesta realitat exigeix al sindicalisme de classe i confederat un esforç triple: detectar l'activitat, comunicar-se amb les persones que n'estan darrere i regular-hi col·lectivament les relacions de treball. En molts casos, l'argument utilitzat voreja els límits d'un treball autònom i per compte d'altre, la qual cosa hi afegia contradiccions i esforços addicionals a aquesta tasca sindical líquida.

#### Línies d'acció:

- Analitzar els diferents models de plataformes digitals que van mutant permanentment, però que tenen un denominador comú: l'exclusió del dret del treball.
- Exigir un registre en cada àmbit territorial de les plataformes com a organització productiva.
- Extrepar la vigilància respecte a l'aplicació dels convenis fundacionals de l'OIT.
- Establir canals de comunicació eficaços a les realitats productives que enfrontem.
- Teixir aliances amb organitzacions professionals, de consum o sindicals supranacionals per a la consecució de drets de protecció de les persones treballadores en línia.
- Actuar sindicalment sobre la reputació de les empreses a través de mecanismes de pressió digital per a una solució eficaça dels conflictes.

### **1.4. Salut i seguretat**

La pèrdua de vides en accidents de treball és absolutament insuportable, com a sindicat i com a societat. A més, cada any, centenars de milers de persones es veuen incapacitades per a guanyar-se la vida a conseqüència d'accidents de treball i malalties professionals que poden ser evitables.

La falta de cultura preventiva i la necessitat d'ingressos provoca l'assumpció de riscos per part de les persones treballadores. La falta d'escrúpols, inversió i integració de l'activitat preventiva com a eix estratègic de la mateixa empresa, facilita la resta. L'absència de control, mitjans i, en molts casos, decisió de l'autoritat laboral, complementa un triangle en el qual la gran perjudicada és la persona treballadora.

La resposta social és fonamental per a pressionar l'Administració i conscienciar la societat



de la xacra que representa la sinistralitat laboral. La transparència i visualització és necessària per a possibilitar aqueixa resposta social ràpida.

#### 47 Línies d'acció:

- 48 ● Impulsar l'extensió d'una cultura preventiva, a través del desenvolupament formatiu permanent des d'edats primerenques fins a la maduresa.
- 49 ● Impulsar plans de vigilància i control més eficaços amb organitzacions empresarials i administració pública de les mesures de prevenció de riscos laborals.
- 50 ● Analitzar la caracterització dels accidents de treball, l'origen de les malalties professionals i la seua evolució dins del marc sectorial de referència.
- 51 ● Establir de manera permanent i estable un protocol de comunicació i d'actuació en cas d'accident laboral, amb totes les institucions del món del treball.
- 52 ● Plans específics per a les empreses i els sectors de major sinistralitat i activitat sindical específica per a la prevenció d'accidents *in itinere*.
- 53 ● Definir competències sobre salut laboral i millorar la coordinació de les estructures sindicals, impulsant i enfortint les tasques d'assessorament sindical en salut laboral.
- 54 ● Millorar i coordinar els aspectes relacionats amb seguretat i salut laboral en la negociació col·lectiva, integrant-hi la perspectiva de gènere més enllà de la salut reproductiva.
- 55 ● Visibilitzar el rebuig del sindicat cada vegada que es produeix una mort laboral al País Valencià.

#### 56 **1.5. Formació per a l'ocupació**

- 57 La formació per a l'ocupació al llarg de la vida és un dret irrenunciable de la classe treballadora. És una via fonamental per al desenvolupament de les persones i la seua qualificació, que els pot servir per a l'accés, la promoció o el manteniment de l'ocupació.
- 58 És un dret del conjunt de treballadores i treballadors i una necessitat del teixit productiu, per la qual cosa és prioritària la seua garantia col·lectiva i per a això hem d'impulsar el seu desenvolupament a través de la negociació col·lectiva, ampliant els drets ja existents en la normativa. Actualment és un dret infrautilitzat, ja que la formació programada per les empreses no utilitza tot el seu potencial, una qüestió que hem de potenciar a través de les delegades i dels delegats de CCOO PV.
- 59 Ha de ser un objectiu desenvolupar la formació per a persones en actiu, en atur o en l'àmbit de la formació dual, com a eina per a acabar amb bretxes digitals i afrontar els reptes de les noves formes i realitats del treball. Per ajudar-nos a la consecució d'aquest objectiu

disposarem de la nostra fundació FOREM PV.

L'orientació professional del conjunt de les treballadores i dels treballadors esdevé un element clau per a incentivar i animar el desenvolupament d'itineraris formatius al llarg de tota la vida. 60

Línies d'acció: 61

- Analitzar el desenvolupament del dret a la formació i implantació en la classificació professional a través de la negociació col·lectiva. 62
- Seguir formant les delegades i els delegats en matèria de formació per a l'ocupació i la seua acció sindical en l'empresa per a la defensa d'aquest dret. 63
- Enfortir la nostra acció sindical en les empreses, els sectors i els territoris en matèria de formació. 64
- Identificar els convenis d'àmbit PV que tenen clàusula de formació i comissió paritària en funcionament. Conformar un grup de treball. 65
- Impulsar les diferents modalitats de formació per a l'ocupació amb la negociació en l'Administració pública que desenvolupa les polítiques actives d'ocupació, entre aquestes la formació. 66
- Analitzar les necessitats de formació en els diferents sectors i territoris del PV. 67
- Potenciar l'acreditació de l'experiència professional. 68
- Analitzar les pràctiques que es realitzen en l'empresa, quant al seu contingut i desenvolupament. 69
- Enfortir la nostra fundació FOREM PV com a eina per a afavorir la formació i el reciclatge permanent dels treballadors i de les treballadores del PV. 70

## 71 **2.- Enfortir els serveis públics per a reforçar l'estat del benestar**

### 72 **2.1. Sanitat**

73 La sanitat pública ha sigut un pilar fonamental per al desenvolupament de l'estat de benestar, i és el Sistema Nacional de Salut un dels èxits socials més elementals de la nostra democràcia que es fa imprescindible continuar enfortint, dotant-lo de més recursos que reforcen la seua universalitat, accessibilitat i caràcter equitatiu, incrementant la seua capacitat de resposta i la seua resiliència.

74 Es fa necessari continuar insistint en una inversió pública major que permeta avançar cap a una millora del sistema sanitari, amb una atenció integrada i una cartera de serveis sòlida, que done cobertura a les necessitats de la població.

75 És especialment significatiu el paper de l'atenció primària des del vessant de l'equitat en la salut, ja que és la base del desenvolupament del sistema. Per això, és fonamental exigir una revisió del model d'atenció primària com a base per a la recuperació del sistema sanitari en què es garantisca una gestió integrada i es faça una aposta ferma per la promoció de la salut, prevenció de la malaltia, la intervenció comunitària i en què es potencie i reforce la salut pública, apostant a més per la participació de la ciutadania i la prestació d'uns serveis de qualitat i accessibles a la població.

76 Es fa imprescindible avançar en la millora dels mecanismes de coordinació entre els diferents nivells d'assistència i diferents administracions, així com en el mesurament i l'avaluació de resultats de les mesures que es posen en marxa, i dotar aquests resultats de transparència i rigor. La modernització, dignificació i humanització de les infraestructures; el desenvolupament en la utilització de TIC i de la telemedicina; l'aprofitament de les potencialitats de les bases de dades clíniques; entre d'altres, seran qüestions essencials a impulsar per aconseguir un sistema més eficient.

#### 77 Línies d'acció:

78 ● Exigir l'increment pressupostari per a l'augment de plantilles, d'infraestructures, de recursos materials i tecnològics.

79 ● Reclamar una reducció de l'espera quirúrgica i la dotació de mitjans en els serveis deficitaris.

80 ● Participar en la revisió i reorganització del model d'atenció primària i comunitària.

- Impulsar la implicació de la ciutadania a través de la revisió dels espais participatius i la presa de consciència sobre la responsabilitat en la seua salut, apostant per la posada en marxa dels consells de salut de zona bàsica. 81
- Promoure la coordinació entre l'àmbit sanitari i el sociosanitari. 82
- Reivindicar un reforç de la urgència hospitalària i extrahospitalària, així com de la capacitat d'actuació de les unitats de salut pública. 83
- Reivindicar un Pla d'atenció a la urgència hospitalària i extrahospitalària, així com de la capacitat d'actuació de les unitats de salut pública. 84
- Insistir en la necessitat d'interoperativitat dels sistemes informàtics entre tots els departaments de salut. 85
- Fomentar una administració sanitària més transparent, propera i accessible per a la ciutadania. 86
- Demanar un suport major a la investigació sanitària i biomèdica, sent l'estabilitat i la dignificació de les condicions laborals elements essencials. 87
- Continuar apostant per la reversió a la gestió directa dels departaments en règim de concessió administrativa i la recuperació dels serveis privatitzats. Denunciar i combatre qualsevol intent de privatització de la sanitat pública. 88
- Incidir a potenciar i ampliar l'especialitat de geriatria i l'atenció bucodental integral en la sanitat pública 89

## 2.2. Educació 90

L'educació és la principal eina d'integració social i alhora de transformació. La igualtat en l'accés als drets educatius és, per tant, la base d'una societat igualitària i una exigència ineludible per a aconseguir l'estat del benestar. 91

És just dir, a més, que per ser l'àmbit de convivència i generador de cultura més universal en qualsevol Estat democràtic, l'educació pública és la garantia de l'educació universal, inclusiva, coeducativa, gratuïta i de qualitat que hem d'exigir com a sindicat de classe. 92

Línies d'acció: 93

- Avançar en la reversió de les privatitzacions en educació i en l'ampliació de la xarxa pública en totes les etapes educatives. 94
- Exigir major inversió en educació en els pressupostos autonòmics. 95
- Treballar per la millora de les infraestructures educatives en qualitat, actualització i 96

sostenibilitat.

- 97 ● Reduir la bretxa educativa: aconseguir mesures de reducció de la bretxa digital, de coordinació amb els sistemes de protecció social i de formació educativa a les famílies.
- 98 ● Coordinació amb les organitzacions cíviques i òrgans de participació institucional per conformar una educació inclusiva, crítica, transformadora i plurilingüe.
- 99 ● Continuar amb el diàleg social en la lluita per la millora de les ràtios i la incorporació de més figures professionals educatives.
- 100 ● Incorporar a les propostes de canvi de model productiu la millora de l'educació professionalitzadora.
- 101 ● Millorar l'accés a la formació al llarg de la vida i en totes les etapes, nivells i especialitzacions del sistema educatiu.
- 102 ● Defensar l'accés universal en una educació de 0-3 anys de qualitat i amb ràtios adequades com a garantia d'integració i igualtat social.
- 103 ● Participar de manera propositiva en tots aquells espais de debat i d'elaboració d'iniciatives coeducatives.
- 104 ● Impulsar i difondre projectes d'educació al desenvolupament de la nostra Fundació Pau i Solidaritat, així com la participació en accions sobre aquest tema en plataformes o campanyes que reunisquen ONG.

### 105 **2.3. Serveis socials**

- 106 L'anàlisi actual de la pobresa i l'exclusió social ens situa en xifres alarmants de persones i famílies que es troben en aquesta situació, que afecta especialment els grups de població més vulnerables. El paper dels serveis socials en aquest context és crucial, el seu enfortiment, amb una dotació major de recursos públics, és indispensable si es vol actuar en l'eliminació de les desigualtats socials, cronificades des de fa temps al País Valencià.
- 107 Per tant, un dels objectius fonamentals dels serveis socials és la prevenció de l'exclusió social i, per aconseguir-ho, s'han de posar en marxa actuacions enfocades a la promoció i integració, evitant que queden persones fora del sistema de benestar social. Per això és necessari continuar impulsant la implantació del nou model social al nostre territori, definit amb la nova Llei de serveis socials inclusius, assegurant el seu caràcter garantista i universal.
- 108 Una altra qüestió imprescindible, és la necessària revisió i adequació del model d'atenció residencial, un model fracassat i obsolet que requereix de canvis importants que resolguen, entre uns altres, el gran problema de la falta de recursos en les residències.
- 109 Els serveis socials han de ser capaços d'actuar amb major celeritat davant les diferents

problemàtiques de la població, agilitant procediments i gestions. És el cas de la implementació de la Llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència que continua comportant retards importants en les tramitacions i dificultats greus en la seua aplicació, sense a més una aposta clara pel foment de la professionalització davant de les cures informals. A l'igual es requereix d'una implementació correcta de la Llei de renda valenciana i d'un desenvolupament complet dels processos d'inclusió social.

<u>Línies d'acció:</u>	110
● Avançar cap a la titularitat i gestió pública en serveis socials ampliant la xarxa pública en tots els nivells de serveis socials.	111
● Exigir un finançament suficient i adequat per part de totes les administracions implicades.	112
● Exigir l'augment de places de titularitat pública en tota la xarxa de serveis socials, el reforç dels equips professionals i la millora de les seues condicions laborals.	113
● Continuar treballant en el desenvolupament normatiu del Servei Públic Valencià de Serveis Socials.	114
● Fomentar la implantació plena de la Llei de dependència.	115
● Treballar en la revisió del model d'atenció residencial, apostant, entre altres qüestions, per la creació d'unitats reduïdes de convivència en residències de nova creació i adaptació de les que hi ha augmentant les places de titularitat pública que evite la dependència de les empreses privades i entitats sense ànim de lucre.	116
● Revisió del sistema de protecció de menors per aconseguir una atenció i protecció integral real que facilite l'emancipació a partir de la majoria d'edat.	117
● Reclamar un pla d'infraestructures i atendre l'ordenació i acreditació de les que hi ha, reforçant els instruments de control públic de la qualitat dels serveis.	118
● Afavorir el protagonisme d'una ciutadania més informada, activa i corresponsable.	119
● Fomentar una coordinació adequada entre administracions i diferents nivells organitzatius, per evitar desequilibris territorials.	120
● Reforçar la inspecció dels serveis socials amb els recursos materials i humans necessaris per a garantir el funcionament correcte de centres, serveis i programes.	121
● Promoure el disseny d'un model de coordinació sociosanitària en el marc del sistema per a l'autonomia personal d'atenció a la dependència.	122

- 123 ● Impulsar el desenvolupament de mesures per a erradicar l'exclusió social i la pobresa, enfortint l'acció comunitària a través de la renda valenciana d'inclusió, l'ingrés mínim vital i les polítiques comunitàries.
- 124 ● Exigir a l'Estat que complisca amb la seua aportació del 50 % dels fons per a atendre les despeses de la dependència.

## 125 **2.4 Habitatge**

126 L'accés a l'habitatge al País Valencià és un problema greu per a la classe treballadora, que ha vist com en aquests últims anys s'ha donat una escalada important de preus que li ha dificultat accedir a aquest dret bàsic. Aquesta dificultat té part del seu origen en l'Administració, que ha deixat a mans del mercat lliure un bé que és de primera necessitat. Per això, és fonamental que les polítiques públiques garantisquen el seu accés a aquelles persones amb menys recursos econòmics i que més necessiten de la intervenció de l'Estat.

127 És urgent enfortir la funció social de l'habitatge, augmentar el nombre d'ajudes al lloguer i la rehabilitació, programes d'habitatge, facilitar els tràmits per a l'accés a les ajudes, limitar el preu màxim del lloguer o regular els habitatges turístics en "zones tensionades". A més, ha de ser una exigència de la nostra organització que es posen en marxa les mesures necessàries per a evitar que es continuen produint desnonaments.

128 Alhora, i davant l'escassetat d'habitatge públic al País Valencià, cal consolidar un parc públic d'habitatge, sent imprescindible la promoció d'edificis d'habitatges per a lloguer assequible i social, no segregats, que fomenten la integració i eviten situacions de cronificació de la pobresa. En aquesta defensa de l'habitatge hem de col·laborar i teixir llaços amb el moviment organitzat que està a peu de carrer en els barris obrers lluitant també per la millora de les condicions de la classe treballadora.

### 129 Línies d'acció:

- 130 ● Reclamar un augment del parc públic d'habitatge social, situat en entorns urbans accessibles, segurs i sostenibles, que eviten la segregació i cronificació de la pobresa.
- 131 ● Incidir en la posada en marxa d'un nombre major d'ajudes destinades a facilitar l'accés a l'habitatge de la societat valenciana, i és fonamental l'avaluació de l'eficàcia de les desenvolupades amb anterioritat.
- 132 ● Continuar fomentant la coordinació entre administracions en qüestió d'habitatge, en l'eliminació dels desnonaments sense que hi haja una alternativa habitacional i combatre noves formes de pobresa com l'energètica.
- 133 ● Impulsar la coalició de forces amb el moviment veïnal històric, noves agrupacions de barri, plataformes i associacions que entre les seues reivindicacions es troben la defensa del dret universal a un habitatge digne.

- Exigir l'aplicació de limitacions als preus de lloguer, especialment en "zones tensionades". 134

## 2.5. Una administració pública al servei de la ciutadania 135

Els serveis públics, juntament amb els sistemes de Seguretat Social, pensions i protecció de l'atur, constitueixen la base de l'estat de benestar, i són a més essencials pel seu paper redistribuïdor de la riquesa. Des dels anys 90, sota la justificació de l'eficiència i la reducció de la despesa pública, s'ha desenvolupat una política privatitzadora de la gestió de serveis públics, especialment agressiva amb els essencials, que els ha dut a la pèrdua consegüent de control per part de l'Administració. 136

És fonamental, per tant, l'enfortiment del que és públic com a motor de desenvolupament econòmic i font d'igualtat, així com la recuperació de manera progressiva d'aquells serveis privatitzats, amb garantia de manteniment d'ocupació de les treballadores i dels treballadors actuals. 137

Hem d'exigir una millora en la qualitat dels serveis públics, on és essencial dotar a l'Administració d'una major agilitat, transparència, seguretat i proximitat amb la societat. A més, ha d'assegurar-se la seua sostenibilitat, amb un finançament adequat, així com una millora en qüestió d'infraestructures, dotació tecnològica, modernització amb major inversió en I+D+I, formació i qualificació professional. Sent alhora necessària la implantació de mecanismes d'avaluació i anàlisi que contribuïsquen a l'excel·lència dels serveis dispensats. 138

És un objectiu prioritari del sindicat recuperar l'ocupació pública perduda, amb plantilles estables i suficients per al desenvolupament de totes les polítiques públiques i la recuperació dels drets laborals arrabassats a la funció pública, per reduir la precarietat que hi ha; així com assegurar un model de gestió directa de l'Administració que permeta a la ciutadania l'accés universal, equitatiu i de qualitat als serveis públics. 139

### Línies d'acció: 140

- Continuar exigint l'eliminació de la taxa de reposició. 141
- Fomentar la creació de l'ocupació pública necessària per a prestar uns serveis eficaços i eficients. 142
- Demanar les inversions necessàries per a dotar les administracions valencianes dels mitjans tècnics i noves tecnologies que permeten prestar uns serveis eficaços i eficients. 143
- Exigir una reducció de la taxa de temporalitat per sota del 8 %, a través de les ofertes d'ocupació pública (OOP) corresponents en totes les administracions. 144
- Reclamar convocatòries anuals i execució de les OOP en els terminis previstos legalment, i exigir responsabilitats en cas contrari. 145



- 146 ● Exigir una anàlisi de ràtios i mitjanes de l'ocupació pública en les administracions valencianes per homologar-ho amb la mitjana europea, establint com a prioritat l'increment de personal en els serveis essencials.
- 147 ● Fomentar l'agilitació dels processos selectius i potenciar la seua transparència.
- 148 ● Impulsar una millora en la formació i professionalització del personal empleat públic que contribuïska a incentivar el seu rendiment i implicació, a més d'una millora en la qualitat del servei.
- 149 ● Treballar per evitar situacions de desigualtat social en persones amb baixos recursos econòmics que volen iniciar un procés de preparació d'oposicions.
- 150 ● Lluitar per la recuperació de la gestió directa per part de l'Administració d'aquells serveis públics privatitzats, amb garanties de manteniment de l'ocupació.
- 151 ● Impulsar la millora de la fiscalització del compliment del contracte i plec de condicions de les concessions administratives i dels serveis privatitzats, començant per la participació en la redacció d'aquests plecs.
- 152 ● Exigir el desenvolupament reglamentari de la Llei de foment de la responsabilitat social, garantint la subrogació de l'article 13.4.
- 153 ● Incidir en la inclusió en els convenis i acords d'eficàcia general per a l'aplicació dels arts. 130.1 i .3 de la Llei de contractes del sector públic per a garantir la subrogació del personal de la contracta.

## 154 **2.6. Sistema de finançament i polítiques fiscals**

- 155 El sistema tributari i el de finançament són elements bàsics per a l'estructura de l'Estat i les comunitats autònomes, així com per a garantir la prestació dels serveis públics bàsics, la reducció de la desigualtat i la capacitat per a generar ocupació.
- 156 Fins avui, cap dels sistemes de finançament ha tractat amb justícia el País Valencià. Per això, és imprescindible continuar reclamant una reforma que establisca la suficiència de recursos, sobre un model de repartiment més equitatiu i el reconeixement dels dèficits de finançament acumulats. Mentrestant, exigim l'establiment de mecanismes transitoris de compensació.
- 157 D'altra banda, reivindiquem una reforma fiscal que reequilibre l'estructura del sistema tributari, sobre els principis de la progressivitat, la solidaritat i l'equitat, que revertisca en el benestar de la classe treballadora valenciana.
- 158 Hem de ser conscients del problema greu que comporta el frau fiscal i la necessitat de combatre'l. Algunes formes ens afecten especialment, com el *dúmping* fiscal entre comunitats autònomes i l'economia submergida, que acaben soccavant la nostra capacitat per a establir

polítiques que satisfacen les necessitats de la població. Per atacar aquest problema greu, a més de fomentar una cultura fiscal, s'ha de reforçar l'Agència Tributària Valenciana per a la lluita per una eficiència impositiva major.

<u>Línies d'acció:</u>	159
● Reivindicar un finançament just per al País Valencià, la reforma del sistema autonòmic i la condonació del deute històric vinculat a l'infrafinançament.	160
● Impulsar una proposta transitòria que permeta compensar l'infrafinançament.	161
● Reclamar l'obligació legal de l'Estat de contribuir al 50 % del finançament de la despesa realitzada en la implantació de la Llei de dependència.	162
● Proposar a l'Administració la realització de campanyes sobre finançament autonòmic, fiscalitat justa i la importància dels impostos per al sosteniment de l'estat de benestar.	163
● Impulsar una fiscalitat justa que pugui ser utilitzada com a instrument de desenvolupament de polítiques verdes i contribuir a la millora de les condicions laborals.	164
● Fomentar una millora de l'aportació fiscal en aquells impostos la gestió dels quals està cedida en àmbit autonòmic, assegurant que siga justa i progressiva.	165
● Promoure l'harmonització fiscal i la coordinació entre comunitats autònomes que evite situacions de <i>dúmping</i> .	166
● Impulsar l'avaluació de la política tributària que hi ha, la lluita contra el frau fiscal i l'economia submergida.	167
● Demanar una qualitat major dels serveis prestats per l'Agència Tributària Valenciana, a través d'una gestió eficient i dotació de recursos.	168
● Promoure un sistema estable de participació en projectes europeus per accedir a un finançament extern major.	169

## 170 **3.- Noves maneres de producció i consum sostenibles per a combatre el canvi climàtic**

### 171 **3.1. Un model productiu per a les persones**

172 L'escalfament global, provocat per l'acció de l'ésser humà mitjançant el sistema productiu, energètic i de consum, té un impacte sobre els recursos naturals. Això és insostenible amb els recursos del nostre planeta. És necessari, per tant, un model de creixement que pose en el centre les persones i l'entorn que les envolta, per arribar a una sostenibilitat real. Transformar-lo comporta reformes polítiques i canviar les orientacions de les activitats econòmiques per poder reduir els impactes del canvi climàtic.

173 La dimensió del problema comença a formar part de les preocupacions de la ciutadania. Això és fonamental per a pressionar el capital i els qui ens governen i exigir compromisos. Accions que impulsen un ús eficient dels recursos mitjançant la transició cap a una economia neta i circular, així com preservar i restaurar la biodiversitat i reduir la contaminació que causa milers de morts al nostre territori.

174 El que està demostrat és que el model productiu basat en l'ús intensiu de recursos naturals i especulatiu financer és ineficaç, generador de nombroses desigualtats socials, econòmiques i mediambientals. Les conseqüències del canvi climàtic les estem patint especialment al nostre territori. La ubicació geogràfica del País Valencià propícia fenòmens cada vegada més virulents amb les persones més vulnerables. La reparació de l'impacte econòmic, social i mediambiental no sols es pot dur a terme amb indemnitzacions, sinó més aviat amb inversions estables que puguen previndre danys futurs, a més de fer territoris resilents.

175 Hem de reivindicar polítiques que vagen en la direcció de garantir projectes de vida i millors condicions a les generacions futures, tant en entorns urbans com en zones rurals, per no convertir el territori en una concentració desigual de recursos i d'accés als serveis amb ciutadania de primera i de segona, perquè considerem que no es pot penalitzar les comarques més despoblades. Al País Valencià, a més, és imprescindible exigir una aposta per la vertebració del territori, que permeta a totes les comarques desenvolupar el seu potencial.

176 El sindicat ha de participar en la governança dels canvis, ha d'assenyalar les oportunitats que s'hi obrin en noves ocupacions i serveis, alhora que defensa una transició justa perquè no siga la classe obrera qui pague els costos de la transició energètica.

177 No obstant això, és important abordar la reindustrialització del País Valencià, ja que té una infraestructura desenvolupada comarcament, que és clau i bàsica en la nostra economia. Per

aquest motiu intentem conjugar la sostenibilitat amb polítiques industrials que tinguen en compte la nostra realitat industrial comarcal. Per a això, l'enfortiment de la indústria és estratègic per arribar a un model productiu diversificat que no depenga excessivament de cap sector. A més, s'ha posat de manifest que no podem dependre de l'exterior en qüestions que afecten els pilars bàsics del nostre benestar, per la qual cosa és molt necessària la inversió científicotècnica.

#### Línies d'acció:

178

- Impulsar la formació permanent de les persones treballadores com a eina bàsica i necessària perquè la transició tecnològica siga justa. 179
- Reivindicar i analitzar les dades estadístiques en matèria ambiental i ecològica per a contribuir en el disseny de polítiques públiques apropiades a la situació d'emergència climàtica. 180
- Exigir el compliment dels paràmetres establits en els objectius de desenvolupament sostenible (ODS), especialment respecte a l'aigua, l'energia, l'urbanisme, el canvi climàtic, la biodiversitat i els oceans. 181
- Impulsar amb l'Administració pública l'adaptació de sectors productius tradicionals i estimular ocupacions en sectors verds, sota criteris de sostenibilitat que puguen generar treball estable. 182
- Fomentar la col·laboració de tots els organismes públics i d'investigació per a possibilitar una comunitat integradora que corregisca les desigualtats territorials. 183
- Fomentar l'aposta per les edificacions sostenibles bionergèticament per a generar benestar tèrmic, cura del medi ambient i filó d'ocupació verda. Impulsar que es creen ajudes econòmiques per a l'adequació energètica d'edificacions construïdes. 184

### **3.2. Activitat i iniciatives sindicals**

185

El teixit associatiu social és molt divers, però quasi sempre amb objectius semblants i formes d'organització resilients. Hem format part des de l'origen de plataformes i moviments com l'Aliança per l'Emergència Climàtica, en les diferents xarxes per l'aigua i realitzat col·laboracions bilaterals amb associacions ambientalistes, ja que moltes companyes i companys tenen la doble militància sindical i ambiental. Espais com el Consell Assessor de Polítiques Ambientals reforcen les nostres aliances amb aquests moviments i serveixen per a complementar les nostres activitats sindicals, perquè molts conflictes ambientals tenen una derrama laboral d'una manera o d'una altra, i aqueix espai és el propi del sindicat. 186

#### Línies d'acció:

187

- Participar en els espais reivindicatius públics amb aliances en altres organitzacions ambientals i ecologistes per a desenvolupar un pla de treball en l'acceleració dels 188

processos de transició ecològica.

- 189 ● Impulsar processos de participació i consulta de l'Administració en tots els vessants mediambientals que tinguen impacte en les relacions laborals.
- 190 ● Mantindre i contribuir en el diàleg social tripartit com a pilar estratègic per a fer possible el canvi de model i la transició ecològica.
- 191 ● Generar espais d'opinió i de construcció de propostes sindicals al voltant del model territorial del País Valencià: urbanisme i recursos naturals, aigua, paisatge, gestió forestal i agropecuària i consum.
- 192 ● Formar l'actiu sindical en educació ambiental i en el desenvolupament de convenis de transició justa que giren sobre el canvi de model energètic.
- 193 ● Implantar la figura delegada de medi ambient com a representant de les persones treballadores en matèria mediambiental, preferentment amb crèdit horari.
- 194 ● Fomentar el consum de proximitat.

### 195 **3.3. Ciència, innovació i societat del coneixement**

196 Per aconseguir aquest model nou necessitem la construcció d'una societat del coneixement, basada en una educació inclusiva per a tota la ciutadania, mitjans de comunicació públics i de qualitat, formació al llarg de tota la vida i la millora de la participació de les persones actives sindicalment.

197 Atés que volem que el nou model productiu siga sòlid i sostenible mediambientalment, social i econòmic; és imprescindible que el construïm sobre la base ferma de la ciència i l'educació. Per tant, desenvolupar unes estructures estables i permanents, sostingudes amb un pressupost i uns canals de distribució que arriben a les persones és un pilar estratègic del sindicalisme confederal.

198 Línies d'acció:

- 199 ● Enriquir i eixamplar la importància del desenvolupament de la investigació com a part del nou model productiu.
- 200 ● Impulsar l'orientació de la I+D+i cap a la millora de la salut, de la qualitat de vida i de la igualtat social.
- 201 ● Desenvolupament d'un pla per a la creació d'un viver d'empreses centrat en investigació i desenvolupament amb participació pública.
- 202 ● Incorporar com una prioritat sindical la cultura científica en l'anàlisi de dades, en l'elaboració de propostes i la definició de les exigències sindicals.

- Reivindicar plataformes i programari amb participació pública. 203

### 3.4. Mobilitat i infraestructures 204

El dret a la mobilitat és un eix fonamental per al desenvolupament de les persones i de l'economia. La crisi sanitària ha tingut un impacte fort en la nostra mobilitat, ja que és la primera vegada que es declara l'estat d'alarma en tota l'extensió territorial, amb les restriccions de mobilitat conegudes i les conseqüències en la caiguda de persones usuàries dels diferents mitjans de transport públic. 205

L'eixida d'aquesta crisi ha de secundar-se en un reforç del transport col·lectiu que garantisca les condicions de seguretat i d'higiene, i que prevalguen les condicions per a desenvolupar una mobilitat en vehicles no contaminants en tots els àmbits de la nostra vida, especialment en els desplaçaments al treball perquè són els que més impacte tenen en la salut, en el canvi climàtic i en el medi ambient. 206

Cal definir una política d'ordenació del territori i un pla d'infraestructures consensuat a llarg termini, per a una ordenació sostenible del transport de persones i mercaderies que incloga l'adaptació de les infraestructures i el transport. 207

Línies d'acció: 208

- Incorporar en la negociació col·lectiva i el diàleg social la mobilitat sostenible com una condició de treball, per la seua importància econòmica, social i mediambiental. 209
- Exigir un model de mobilitat que implique la reducció dràstica i urgent de les emissions que afavoreixen l'escalfament climàtic. 210
- Prioritzar la creació d'infraestructures digitals com a filó de treball decent i com a recurs per a afavorir la repoblació de les zones rurals. 211
- Desenvolupar discurs i acció sindical sobre ciberseguretat. 212
- Afavorir i fomentar l'ús dels vehicles no contaminants. 213
- Exigir un transport que afavorisca l'entorn rural i una mobilitat sostenible, incremente la connectivitat entre municipis i afavorisca la vertebració del territori. 214
- Exigir l'accés a l'aigua potable, així com als serveis essencials d'electricitat, de gas, de transport i accés a la xarxa digital a tot el territori. 215
- Avançar cap a una major connexió i coordinació entre les diferents maneres de transport de persones i mercaderies per a millorar la sostenibilitat i l'efectivitat. 216
- Reivindicar l'adequació mediambiental de totes les infraestructures portuàries, tant les que són de competència estatal, com les autonòmiques i les locals, amb la 217

concurrència del teixit social i impulsant energies netes i renovables

- 218
- Analitzar l'oportunitat i la viabilitat de la transferència de competències de la xarxa de trens de rodalia i els corresponents recursos per a la seua gestió.



## 4.- Construir una societat més igualitària i inclusiva 219

### 4.1. Les cures en el centre de l'economia 220

L'aliança entre capitalisme i patriarcat ha configurat un sistema econòmic basat en l'escissió entre l'àmbit públic i el privat, travessat per la divisió sexual del treball. El mercat s'ha estructurat posant en el centre la producció i comptant que disposava de treballadors amb plena dedicació. Les tasques reproductives no compten per a l'economia, són menysvalorades, invisibilitzades i assignades a les dones. 221

Les polítiques de conciliació implementades després de la incorporació massiva de les dones a l'ocupació s'han demostrat fallides, ja que han sigut dissenyades per a ús i gaudiment d'elles, sense aconseguir un canvi substancial en els rols de gènere. A més, la desigual vida laboral de dones i homes té el seu reflex en les pensions, per la qual cosa és necessari assignar recursos públics per a cobrir les cures familiars i garantir una vellesa digna per a les dones. 222

Per a CCOO PV, la preservació de la vida ha de ser assumida de manera corresponsable en la família, possibilitada des de les empreses i sostinguda des de l'àmbit públic, com a extensió de l'estat del benestar i també com a font generadora d'ocupació amb drets. Per tant, la societat ha de garantir la cura, una cura de qualitat, perquè el progrés i el creixement global siga just, igualitari i viable. 223

Línies d'acció: 224

- Promoure la incorporació del treball reproductiu i de cures en les anàlisis econòmiques tan internes com externs, a través de l'Observatori del Treball Decent, entre d'altres. 225
- Incidir en la creació de mesures dirigides a l'educació obligatòria perquè l'alumnat es visibilitze en tasques i rols amb independència del seu sexe o gènere. Per a tots els nivells, amb una incidència més immediata en els de batxiller i FP aquelles que afavorisquen la participació de les dones en carreres i cicles formatius d'àrees STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques). 226
- Negociar en els plans d'igualtat mesures per a incentivar l'accés i el manteniment de llocs de treball a les dones en sectors tradicionalment masculinitzats i aquelles que afavorisquen l'assumpció de responsabilitats de direcció. 227
- Promoure la consideració d'un permís de deure inexcusable per motiu de cures. 228



- 229 ● Impulsar l'augment de l'oferta educativa de serveis complementaris o extraescolars.
- 230 ● Avançar en l'ampliació de permisos i l'establiment d'un banc anual d'hores que treballadores i treballadors podrien utilitzar per a tasques derivades de la cura.
- 231 ● Impulsar, mitjançant formació i sensibilització, la corresponsabilitat familiar.

## 232 **4.2. Usos del temps: reducció del temps de treball i racionalització horària**

233 La cultura del presentisme està afectant la productivitat, la salut laboral i la conciliació. Raons substantives que fan prioritari per al sindicat fomentar nous models de treball que reduïsquen la càrrega horària, sense menyscar les condicions laborals i salarials de les plantilles, així com aplicar polítiques redistributives d'ocupació, de tal manera que es done cabuda a més persones en el mercat laboral.

234 Hem de disputar la plusvàlua que generarà la transició tecnològica. Segons totes les estimacions, i el que ens ha demostrat altres processos anteriors, la digitalització de l'economia suposarà un increment de productivitat per hora treballada i una quantitat menor d'hores necessàries per a produir, la qual cosa pot deixar molta gent sense ocupació, a la qual hem de garantir una renda mínima.

235 Les propostes de CCOO PV han d'apuntar cap a un canvi cultural i del model productiu, incidint en la racionalització horària, en l'organització dels temps de treball i en la seua redistribució, d'acord amb les necessitats socials i personals.

236 Línies d'acció:

- 237 ● Consensuar una proposta amb les estructures de CCOO PV que concrete la reducció del temps de treball i la racionalització horària i els passos per a la seua implementació.
- 238 ● Establir criteris en la negociació col·lectiva per avançar cap a la sobirania del temps de treball i incorporar-hi la reducció del còmput anual de la jornada i d'altres mesures de flexibilitat interna, concentració horària o jornada intensiva, garantint el poder adquisitiu de les plantilles.
- 239 ● Proposar al Govern valencià una revisió de la normativa actual que racionalitze horaris comercials i de serveis.

## 240 **4.3. Feminisme de classe per a la transformació social**

241 La reivindicació de la millora de les condicions laborals va intrínsecament unida a la lluita per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El feminisme exigeix un tracte igual a totes les persones, independentment del seu sexe o gènere, a més d'oferir una anàlisi vàlida a

realitats presents en la pràctica sindical, com els obstacles per a l'accés de les dones a l'ocupació, la segregació horitzontal i vertical o la bretxa salarial.

Hi ha una correspondència efectiva entre el sindicalisme de classe i el feminisme que, malgrat els intents, no s'ha aconseguit trencar. Ambdós moviments, i les seues organitzacions, caminen en la mateixa direcció i han de ser conscients de la seua interdependència mútua que, no obstant això, no pot derivar a tutela o condicionament, sinó en aliances eficaces i enriquidores que multipliquen la seua capacitat transformadora. 242

La crisi sanitària ha afectat especialment l'ocupació femenina, i ha incrementat la bretxa salarial. A més, el tancament d'escoles, la malaltia de familiars o la situació creada en els serveis d'atenció a persones majors o dependents han augmentat l'assumpció desigual del treball de cures. 243

En aquesta situació es fa més necessari que mai dissenyar estratègies que garantisquen la permanència dels drets aconseguits per les dones, evitant que es veguen postergats per altres urgències i desaprofitant una ocasió única per a renovar un model productiu incapaç de garantir la supervivència social. 244

És imprescindible la lluita contra totes les maneres de violència sobre les dones, especialment contra la mercantilització i l'explotació sexual, resultat d'un sistema que en la cerca permanent de beneficis, és capaç de cosificar-les i utilitzar els seus cossos com a producte negociable. També contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que és la màxima expressió de violència sexual en l'àmbit laboral. 245

Línies d'acció: 246

- Reforçar l'aliança entre sindicalisme i moviment feminista. 247
- Incloure la lluita per la igualtat en l'agenda política i sindical, com a element permeabilitzador que ha d'impregnar tota la nostra reivindicació externa i pràctica sindical. 248
- Facilitar en l'estructura i organització del sindicat els mitjans necessaris per a l'impuls i la gestió de les polítiques d'igualtat. 249
- Impulsar l'elaboració, amb la participació de CCOO PV, d'una nova llei valenciana d'igualtat de dones i homes basada en la redistribució, la igualtat en l'àmbit laboral i la lluita contra les bretxes de gènere. 250
- Promoure una oferta formativa en matèria d'igualtat i de violències de gènere oberta a tota la societat. 251
- Combatre tot tipus de violències, explotació sexual i mercantilització de les dones, amb el compromís ferm de la nostra organització. 252

- 253 ● Impulsar protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en tots els centres de treball i garantir que CCOO siga un espai lliure de violències masclistes.
- 254 ● Exigir la presència i representació equilibrada de les dones en els diferents àmbits de presa de decisions.

## 255 **4.4. Reivindicacions igualitàries:**

### 256 **4.4.1. LGTBI**

257 Portem anys lluitant per garantir els drets socials i laborals de les persones LGTBI. El Grup d'Acció de CCOO PV està compost per activistes i sindicalistes que participen en el disseny i la implementació de les polítiques LGTBI en el sindicat, és un referent tant en l'intern com en l'extern i col·labora activament amb l'organització en tasques de formació, d'assessorament o de campanyes de sensibilització.

258 Malgrat el treball realitzat, a penes hi ha convenis que recullen clàusules sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere. En funció dels últims i pocs estudis entorn de la situació de la diversitat LGTBI en el treball, es posen de manifest les dificultats que tenen no sols a accedir a l'ocupació, sinó de mantindre-la i no patir-hi cap discriminació o violència per motiu de la seua diversitat sexual i/o afectiva i de gènere.

259 Especialment cridaner és el cas de les persones trans, concretament de les dones trans que es troben en situacions de vulnerabilitat especial i que tenen dificultats majors d'accés, de permanència i de promoció en el seu lloc de treball. Un altre col·lectiu que identifiquem que necessita d'una protecció especial són les persones majors LGTBI.

#### 260 Línies d'acció:

- 261 ● Lluitar contra la discriminació en el treball, incorporant en els convenis col·lectius clàusules contra la discriminació LGTBI, especialment per a la prevenció i sanció de les violències per delictes d'odi per lgtbifòbia.
- 262 ● Promoure l'expressió lliure de l'orientació, la identitat i/o l'expressió de gènere en tots els àmbits d'influència del sindicat.
- 263 ● Reivindicar ocupació amb bones condicions laborals per a les persones LGTBI, sobretot en situacions de vulnerabilitat especial, com és el cas de les dones trans que busquen deixar el sistema prostitucional.
- 264 ● Reivindicar que les persones majors LGTBI tinguen una bona atenció a la dependència i a la vellesa, així com una atenció sociosanitària adequada.
- 265 ● Potenciar accions simbòliques i referents positius que visibilitzen el compromís del sindicat per la causa LGTBI.

- Col·laborar amb altres col·lectius i entitats LGTBI País Valencià. 266

#### 4.4.2. Joventut 267

La població jove al País Valencià porta dècades suportant una situació de desigualtat social i precarietat laboral que comporta un empitjorament de les seues condicions de vida, així com un augment creixent de l'exclusió social. Les generacions més preparades de la història no veuen recompensat el seu esforç formatiu. 268

És necessari evitar que es normalitze aquesta realitat, mitjançant la denúncia i la informació, i fer veure a la joventut que no es troba davant problemes de caràcter individual que poden ser afrontats de manera aïllada, sinó que formen part d'un model econòmic injust i fracassat, contra el qual hem de donar respostes col·lectives a través de l'organització sindical. 269

Hem de legitimar-nos davant un mercat laboral cada vegada més flexible, en el qual la joventut és víctima de taxes majors de temporalitat i parcialitat, superior en el cas de les dones. I és a més una constant que es veja obligada a signar un nombre major de contractes temporals, cada vegada de durada més curta. 270

El sindicat ha de semblar-se a aquelles persones a les quals aspira a organitzar i per això és fonamental actuar en aquells espais més febles i precaris de l'àmbit laboral, ha de lluitar contra la utilització de fórmules que fugen de les obligacions amb la joventut treballadora, evitant establir relacions laborals mitjançant pràctiques no laborals, beques formatives o la figura del "fals autònom". Per això, continuarem posant en el centre de l'acció sindical les problemàtiques laborals i socials que pateix la joventut, enfortint la unió amb associacions juvenils, plataformes veïnals o sindicats estudiantils. 271

#### Línies d'acció: 272

- Incidir en l'erradicació de totes aquelles pràctiques que precaritzen socialment i laboralment la situació de la joventut treballadora. 273
- Impulsar la millora de les condicions socials i laborals de la joventut treballadora valenciana per a corregir les febleses del sistema, des d'una perspectiva de gènere. 274
- Efectuar anàlisi de les problemàtiques juvenils amb dotació de campanyes que impliquen tot el sindicat. 275
- Promoure la construcció de polítiques públiques centrades en la millora de la realitat que pateix la joventut al País Valencià, com ara habitatge o protecció social. 276
- Instar a la revisió de la normativa autonòmica d'aplicació per a persones becàries i en pràctiques professionals, garantint salari i condicions de treball similars al personal de l'àmbit on desenvolupe aquesta activitat. 277
- Vincular el sindicat amb altres llocs on s'aglutina la joventut treballadora, com ara 278

sindicats estudiantils, assemblees veïnals o feministes.

- 279 ● Realitzar xarrades en centres d'estudi i participar en esdeveniments culturals i fires sobre l'associacionisme valencià.

#### 280 **4.4.3. Persones majors**

281 Si hi ha un fenomen imparable en la societat actual és el de l'envelliment creixent de la població. És una tendència demogràfica resultat d'un procés natural en el qual, d'una banda, els avanços sanitaris i socials permeten allargar l'edat de vida i, d'una altra, la disminució preocupant de la natalitat fa que la piràmide de població estiga patint canvis profunds que, de no ser afrontats correctament, puguen impactar a curt termini en l'estat de benestar.

282 El fet que augmenten les persones jubilades o majors és un èxit de la societat actual i les seues pensions són un dret que han conquistat amb el seu treball i esforç. És, per tant, una obligació justa assegurar-los una qualitat de vida que els permeta viure aqueixos anys de la manera més inclusiva i participativa possible. Per a això, hem de garantir-los uns nivells d'assistència adequats i uns ingressos, via pensions o altres prestacions, per a atendre les seues necessitats econòmiques decentment.

283 Línies d'acció:

284 ● Impulsar l'erradicació de tota mena de desigualtats cap a les persones majors, per millorar les seues condicions i qualitat de vida.

285 ● Promoure un envelliment actiu i incidir en el benestar de les persones majors.

286 ● Reforçar les polítiques socials perquè presten una atenció integral a la població major i garantisquen una justícia social vertadera.

287 ● Fomentar la participació activa de les persones majors en tots els àmbits de la societat.

#### 288 **4.4.4. Cooperació, solidaritat internacional i drets de les persones migrants**

289 La resposta planetària a la pandèmia està accelerant la transferència del poder econòmic i polític a les elits, i aprofundint en la pobresa i la desigualtat. L'impacte econòmic ha exposat a la inseguretat alimentària severa milions de persones al món, i ha duplicat els registres d'anys anteriors. Ens enfrontem a una catàstrofe humanitària a escala mundial sense precedents.

290 Al País Valencià també estem assistint al drama de les persones sense llar, les refugiades, les migrants temporeres i els qui no tenen accés a aliments bàsics o a mitjans adequats per a l'educació a distància. La pèrdua d'ocupació i la precarietat s'estan convertint en la manera de vida de les parts més vulnerables de la cadena productiva, paralitzant qualsevol possibilitat d'inserció social.

Des del sindicat som conscients que el neoliberalisme se sustenta en la pobresa i la desigualtat, i el nostre compromís està a denunciar-lo i intervindre des d'una perspectiva global i integral, en coherència amb l'Agenda Internacional. D'altra banda, sabem que el treball és fonament constitutiu de la riquesa social i del desenvolupament humà, per aquest motiu la nostra lluita es dirigeix a aconseguir que el treball digne siga un dret fonamental, des d'aqueixa concepció global-local-global. 291

Línies d'acció: 292

- Exigir a les administracions recursos suficients per a garantir la inclusió i la igualtat d'oportunitats, així com per a les polítiques de cooperació internacional, per complir l'objectiu del 0,4 % dels pressupostos consolidats de la Generalitat a l'ajuda al desenvolupament l'any 2023. 293
- Reivindicar un comerç internacional just des de la base del treball digne en qualsevol lloc del món. Ajudar a impulsar alternatives econòmiques i socials, el consum responsable, el comerç just i l'educació per a una ciutadania global i inclusiva. 294
- Lluitar, des d'una oposició ferma, contra la signatura dels tractats internacionals de lliure comerç que preveuen clàusules lesives contra els drets laborals i salarials, fonamental per a garantir un comerç just i pal·liar la desigualtat. 295
- Renovar el nostre compromís amb la cooperació internacional al desenvolupament i els drets humans a través de la fundació Pau i Solidaritat, com a instrument per a enfortir processos autònoms des de les bases socials dels grups de població més vulnerables per la globalització neoliberal. 296
- Treballar perquè es garantisquen els drets de les persones migrants, com l'asil o la protecció internacional, i demanar al Govern valencià que exigisca el tancament dels CIE. 297
- Lluitar contra la discriminació, els discursos de l'odi, la xenofòbia i el racisme que s'estan obrint camí, posant en perill llibertats i drets fonamentals, elaborant eines formatives i sindicals encaminades a gestionar la diversitat. 298
- Enfortir la coordinació dels CITE amb les estructures de CCOO PV, com a instrument sindical d'atenció, assessorament i acompanyament a la mobilitat de la població treballadora migrant. 299
- Oferir itineraris de formació específica dirigits a migrants amb majors dificultats d'accés al mercat laboral, per a possibilitar la seua inserció. 300

#### **4.4.5. Cultura, senyes d'identitat i llengua** 301

Per la nostra història i per la nostra ferma convicció, som un sindicat del País Valencià. I aquesta definició i convenciment ens espenta a reivindicar una capacitat major d'autogovern i 302

de respecte als drets identitaris i socials de valencianes i valencians. La nostra cultura és la cultura del treball i la seua centralitat ha de ser el principal element de cohesió identitària per a la classe treballadora. Reclamem també respecte per la llengua del poble valencià, que és oficial al País Valencià, per aconseguir la igualtat lingüística i la no discriminació del valencià en les comunicacions oficials, institucionals i administratives.

303 Així, CCOO PV, com a organització plural, democràtica i oberta es compromet a donar suport a les iniciatives que facen que el nostre poble siga més lliure, just i solidari davant els desequilibris interns, més racional i ferm en la defensa de la seua identitat cultural i de la seua llengua.

304 Línies d'acció:

305 ● Implicació del sindicat en la defensa dels drets lingüístics i en les polítiques de promoció de la llengua pròpia del País Valencià.

306 ● Participar activament en les propostes polítiques que porten a millores legislatives cap a una vertadera igualtat lingüística.

307 ● Aconseguir que l'Administració i els serveis públics s'expressen i es relacionen en valencià, des de l'acció sindical, la negociació col·lectiva i la reivindicació social.

308 ● Afegir a les reivindicacions laborals les exigències de formació i d'incorporació als perfils laborals de la competència lingüística.

309 ● Col·laborar amb organitzacions i entitats que treballen per la preservació, difusió i promoció de la cultura i les senyes d'identitat del poble valencià.

310 ● Participar i enriquir les iniciatives que comporten millora en la capacitat d'autogovern del poble valencià.

311 ● Exigir el manteniment de la radiotelevisió pública amb els recursos necessaris, assegurant la independència i objectivitat d'aquests, i un sector audiovisual valencià fort que fomenten l'ús de la llengua i el coneixement de la cultura i història valenciana.

312 ● Col·laboració estreta amb FEIS per a difondre i desenvolupar la cultura del treball entre les treballadores i els treballadors del País Valencià.



## **5.- CCOO PV, la classe obrera organitzada al País Valencià** 313

### **5.1. Negociació col·lectiva** 314

En un mapa atomitzat de la negociació col·lectiva, els efectes de la reforma laboral de 2012 continuen afeblint la nostra capacitat negocial, limitant la recuperació dels desequilibris salarials i les condicions de treball. Incrementar el protagonisme del conveni de sector com a unitat de negociació de referència i millorar en l'àmbit intern l'homogeneïtat dels continguts, abundarà en la qualitat del resultat. 315

Són nombrosíssims els convenis col·lectius en els quals CCOO PV participa de manera activa, per la qual cosa hem d'incrementar els aspectes qualitatius, parant atenció a tot el procés negocial, des de la planificació fins a la publicació definitiva. Hem de donar solució a aquells desequilibris que es produeixen objectivament en un marc de relacions laborals que no para atenció a les necessitats pròpies de col·lectius precaris, bretxes de gènere o població migrant. 316

Hem de millorar la participació dels nostres gabinets tècnics en la negociació col·lectiva. El conveni com a norma reguladora de drets laborals i salarials, ha de disposar de les màximes garanties jurídiques per a la seua aplicació. 317

La formació sindical a les nostres delegades i delegats és garantia de qualificació en la negociació col·lectiva, per la qual cosa el compromís conjunt de totes les organitzacions ha de ser l'extensió del model i la seua sostenibilitat econòmica i amb això garantir que la desenvoluparan en les millors condicions i qualitat, marcant diferència amb la resta d'organitzacions sindicals. 318

Amb això també donarem espai a la detecció i posterior formació de quadres per a l'assumpció de responsabilitats sindicals, per tal de donar resposta a les necessitats organitzatives i d'acció sindical de CCOO PV i dedicant una atenció especial a joves i dones. 319

Línies d'acció: 320

- Desenvolupar espais de debat i d'atenció interna que permeten abordar sense conflicte l'acció sindical en les noves unitats d'activitat empresarials i sectorials (EMS). 321
- Implantar, dins dels nostres àmbits competencials, mecanismes de solució àgil de les controvèrsies d'enquadraments federatius. 322



- 323 ● Coordinar anualment la negociació col·lectiva al PV, compartint continguts negociales, augmentant l'homogeneïtzació de les propostes i abastant els nostres plantejaments en matèria de bretxes, gènere i precarietat.
- 324 ● Adaptar i estendre el model de formació sindical a totes les organitzacions, incorporant l'atenció de les noves realitats, necessitats en l'àrea pública i atenent especialment les delegades i els delegats triats recentment, per a l'assumpció de responsabilitats sindicals.
- 325 ● Garantir la formació per a l'assumpció progressiva de responsabilitats sindicals de l'RLT.
- 326 ● Establir espais de debat, coordinació i formació conjunta entre els gabinets tècnics i les nostres unitats negocials, per a facilitar una identificació precisa dels nostres objectius i necessitats en la negociació col·lectiva.

## 327 **5.2. Extensió sindical**

- 328 La realitat en la qual desenvolupem la nostra acció sindical i sociopolítica és complexa, marcada per un teixit productiu dominat per la pime. Un model d'empresa vertical que transita cap a la descentralització de l'activitat productiva i l'externalització dels riscos, noves tecnologies que impacten en l'organització del treball i d'altres realitats multisectorials.
- 329 En aquest context de discrecionalitat empresarial, precarietat i desigualtat, és necessari ser un sindicat fort, útil, de classe, confederal, que genere confiança en la classe treballadora i que continue sent la primera força sindical en representació i organització social en afiliació.
- 330 Però mirar al futur ens exigeix ampliar el nostre espai d'intervenció, suposa digitalitzar-se per ampliar les nostres potencialitats en la xarxa i en els espais menys convencionals. Les noves generacions fan de l'aspecte digital la seua primera font d'informació.
- 331 D'aquesta manera arribarem a una part del món laboral atomitzada, sense centres físics de referència i en teletreball; però sense permetre que els nous models d'organització laboral modifiquen les relacions laborals actuals.
- 332 Prestar uns serveis més còmodes, senzills, pròxims i àgils, sense perdre res de la nostra identitat, és una obligació que hem d'afrontar per avançar en la nostra capacitat organitzativa i de projecció externa.
- 333 Línies d'acció:
- 334 ● Impulsar la posada en marxa de noves eines informàtiques que faciliten l'activitat d'extensió sindical en un context plenament digitalitzat.
  - 335 ● Planificar estratègies col·lectives per a intervindre en aquells col·lectius més precarizados o d'especial atenció, en els quals actualment no estem presents o tenim

dificultats d'organitzar.

- Implantar mecanismes de col·laboració interfederal i territorial en aquells espais de confluència multisectorials, com ara polígons industrials, àrees comercials, ports, aeroports i campus universitaris. 336
- Caracteritzar la nostra acció sociopolítica com a mecanisme de participació i d'afiliació. 337

### 5.3. Política afiliativa 338

L'afiliació s'identifica al llarg dels nostres plans de treball com l'objectiu bàsic i ineludible del nostre dia a dia. L'autosuficiència financera, la representativitat en els centres de treball i la legitimació social han de partir d'un potencial afiliatiu en creixement permanent. L'afiliació és la nostra eina de projecció de les polítiques sindicals de CCOO PV en tots els àmbits en els quals participa. 339

En un període de crisi, el sindicat emergeix com a referent per a la classe treballadora i impulsa un augment afiliatiu que hem de conservar i d'estendre. La recuperació progressiva de la taxa d'afiliació entre 2016 i 2020 s'està veient afectada en aquest context de pandèmia, per la qual cosa actuacions combinades d'adaptació a les noves tecnologies, serveis d'accés inicial per al seu posterior seguiment, reorientació d'atencions tradicionals a altres més integrals i la identificació de col·lectius amb necessitats particulars, han de ser objectius principals. 340

L'anàlisi de les enquestes que es realitzen a la nostra afiliació, determinen que és l'atenció sindical i jurídica la que aglutina més del 70 % de les altes, per la qual cosa la revisió integral dels serveis que major atracció provoquen ha de ser prioritària. L'acord confederal d'assessorament jurídic ha suposat un primer punt d'inflexió en l'anterior configuració descentralitzada d'assessories. L'intercanvi de coneixements, la formació conjunta, la unificació de protocols, les tarifes úniques i el finançament solidari comencen a definir unes assessories homogènies com a pas previ a un gabinet jurídic confederal. 341

Línies d'acció: 342

- Desenvolupar un espai de consulta sindical acord a les noves tecnologies que done una atenció inicial a l'afiliació i permeta la difusió i l'accés a CCOO PV d'aquelles treballadores i treballadors que no ho siguin. 343
- Reconfigurar les funcions de les unitats d'atenció en coordinació amb la UAR estatal, per a oferir una millor resposta a la nostra afiliació. 344
- Posar en marxa un *call center* confederal que garantisca una gestió ampliada de l'atenció telefònica i amb la formació que resulte necessària per a això. 345
- Garantir una actualització permanent en les eines col·laboratives i les seues bases 346

de dades auxiliars.

- 347 ● Fixar en els plans de treball, objectius de creixement afiliativo taxat i mesures de fidelització, amb especial interès en les nostres delegades i delegats no afiliats.
- 348 ● Impulsar accions de traspàs de quota nòmina a quota banc, per millorar en la gestió dels impagaments.
- 349 ● Revisar íntegrament el nostre projecte de gabinet jurídic, per adaptar-lo a les noves necessitats del sindicat, incrementar la referència de la seua qualitat en l'extern i accedir a les noves tecnologies en xarxa.
- 350 ● Incorporar en els plans de treball mesures específiques per a ampliar i fidelitzar l'afiliació de dones, joves i persones LGTBI; col·lectius específics i d'altres dirigides a les persones no afiliades.
- 351 ● Proposar a la Confederació estatal la incorporació en el full d'afiliació d'una casella per a gènere (masculí/femení/no binari).
- 352 ● Incorporar mecanismes que avaluen el grau de satisfacció en l'ús dels nostres serveis confederals.

#### 353 **5.4. Diàleg social**

- 354 El diàleg social és un instrument fonamental per a avançar en els drets socioeconòmics i en la construcció d'una societat més igualitària, més justa i, per tant, més democràtica. Aquest àmbit de negociació i d'acord complementa la negociació col·lectiva, centrada en els drets associats a l'acompliment del treball en les empreses.
- 355 Durant aquest mandat s'ha anat abordant de manera sistemàtica un procés de diàleg en l'àmbit autonòmic, municipal, en el supramunicipal i supranacional, considerant que el País Valencià forma part de la Regió Europea i Mediterrània. És cert que en l'última etapa és quan s'han donat amb major intensitat els processos de negociació, i ha cobrat el diàleg social una especial rellevància i visibilitat com a conseqüència de la necessitat de donar una resposta unitària a la pandèmia del coronavirus i per abordar la reconstrucció i l'eixida de la crisi.
- 356 En aqueix sentit, l'acord per la reconstrucció econòmica i social del País Valencià Alcem-nos, subscrit pel mes de juliol passat, els objectius fonamentals del qual són la recuperació social i econòmica, les polítiques públiques i avançar en la transformació del model econòmic i productiu, marquen el full de ruta a seguir per part del sindicat. També hem de garantir una interlocució permanent de tots els actors socials que permeta avaluar conjuntament els avanços i les dificultats en el desenvolupament d'aquests objectius.
- 357 Línies d'acció:
- 358 ● Exigir que es concrete en els Pressupostos generals de la Generalitat Valenciana

els compromisos adquirits.

- Avaluar els resultats obtinguts. 359
- Continuar establint les prioritats del diàleg social, impulsant la concertació social conforme a les línies estratègiques definides en la política confederal. 360
- Coordinar i reforçar la participació en el diàleg social de totes les nostres organitzacions, definint criteris i plans de treball confederals en tots els seus àmbits: autonòmic, municipal i supramunicipal. 361
- Millorar la nostra comunicació interna i externa referent a l'activitat i als èxits obtinguts. 362

## **5.5. Participació i relacions institucionals** 363

D'altra banda, és molt significativa la representació que tenim en els òrgans de participació institucional de la Generalitat Valenciana i en altres àmbits. Una representació transversal que s'ha anat estenent a centenars d'òrgans que van des dels consells de salut als parcs naturals, dels consells educatius als ports, de la indústria als sistemes de ciència i innovació, de la prevenció dels riscos laborals a la seguretat social i de l'agència tributària al servei valencià d'ocupació, entre d'altres. 364

Una presència i una tasca constant que, sumada a la realitzada en el Consell Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana i la duta a terme en el Consell Tripartit de Relacions Laborals i per a la Negociació Col·lectiva, fan dels sindicats més representatius i de la patronal actors de primer ordre en la determinació de les polítiques econòmiques i socials. 365

Per tant, escometre l'activitat amb rigor i eficàcia ha de portar-nos a organitzar i organitzar-nos, vinculant en major manera i en millors condicions la nostra representació en els diferents espais de participació institucional. Així mateix, ampliar la nostra capacitat d'entaular relacions amb l'entramat institucional ha de ser un repte a escometre per part de l'organització. 366

Línies d'acció: 367

- Definir les línies estratègiques i les prioritats de participació institucional de CCOO PV en les relacions amb institucions públiques i privades. 368
- Establir una participació institucional coherent amb les prioritats definides i amb el codi ètic i de conducta del sindicat, organitzant i assessorant la nostra representació. 369
- Implementar un protocol de coordinació entre les persones que representen a CCOO PV en cada àmbit de participació institucional. 370
- Completar i mantindre actualitzat el mapa de representació institucional de CCOO 371

PV.

- 372 ● Dissenyar estratègies de comunicació que milloren la difusió de les activitats dels òrgans de participació institucional perquè siguin conegudes pel conjunt de l'organització i de la societat.
- 373 ● Configurar un registre de CCOO PV en el qual es continga tota la documentació generada en matèria de participació institucional.

## 374 **5.6. Moviments socials**

375 A través del mapatge que hem anat fent aquests últims anys, coneixem que molta de l'afiliació de CCOO PV participa de manera activa en múltiples espais i moviments de reivindicació de drets, alguns informals i uns altres formals, de caràcter més puntual o permanent, representant en molts casos al sindicat en forma de campanyes, plataformes o meses.

376 En àrees tan diverses com la defensa de la dignitat i de les llibertats, feminismes, LGTBI, veïnals, de consum responsable, de solidaritat i cooperació internacional, pels drets de les persones migrants i refugiades, dret a l'habitatge, culturals i lingüístics, educació, sanitat pública, serveis socials, lluita contra la pobresa, contra el racisme i la xenofòbia, comerç, economia i fiscalitat justos, defensa del territori, el medi ambient, mobilitat, model energètic o pensions justes. Hem de ser capaços de canalitzar i d'enriquir l'organització amb tota aquesta energia participativa des d'una estratègia millor definida i coordinada, que garantisca la seua extensió al llarg de tot el territori.

377 Línies d'acció:

- 378 ● Definir i reforçar la nostra estratègia de confluència amb la societat civil i els moviments socials en les reivindicacions de drets.
- 379 ● Millorar la visualització del conflicte social, partint de la cooperació amb altres actors socials, acompanyant o protagonitzant processos participatius.
- 380 ● Establir protocols ben definits per a obrir les seus de CCOO PV com a espais de trobada de diferents expressions socials, culturals, reivindicatives.
- 381 ● Incorporar altres formes de confluència, lluita i mobilització a través de noves tecnologies i xarxes socials.

## 382 **5.7. Coordinació d'estructures**

383 CCOO presenta en la seua doble estructura, territori-federació, l'eix principal de l'articulació de la seua acció sindical i sociopolítica. Al País Valencià hem escomés processos de fusió territorial que no han tingut una anàlisi posterior d'adaptació organitzativa amb les estructures

federals, que també han escomés els seus propis processos de fusió. Revisar i normalitzar la coordinació de l'activitat sindical de les estructures en el territori ha de ser una de les nostres prioritats.

L'extensió territorial de seus, de serveis i d'atenció, dona una imatge real de la capacitat que CCOO PV manté d'arribar al major nombre de treballadores i treballadors, de l'atenció del conflicte on es produeix, del que hem denominat "sindicalisme de proximitat" i l'atenció del sindicalista de referència. Una gestió eficient i solidària dels nostres recursos, juntament amb una dimensió patrimonial suficient, ens permetrà garantir col·lectivament tota la infraestructura necessària per a continuar sent la millor referència sindical i social de proximitat. 384

La repercussió econòmica que la COVID-19 està provocant en l'estructura productiva i social del país no pot passar desapercebuda. La recuperació de l'afiliació com a motor principal de l'organització s'està veient frenada, per la qual cosa és necessari continuar amb la programació d'ajust i de racionalització de la despesa com a principal mecanisme per a garantir l'objectiu de l'autosuficiència econòmica de totes les organitzacions de CCOO PV. En aquest propòsit, la imatge externa i interna que projectem de la nostra gestió resulta prioritària, amb la incorporació d'estratègies de bon govern que minimitzen els riscos, legals i de mercat. 385

En aquesta aposta permanent de proximitat en l'atenció, les nostres fundacions es configuren en eines imprescindibles per a la consecució dels nostres objectius sindicals i socials. FOREM, FEIS i Pau i Solidaritat presenten una estructura financera que ha de ser reforçada i un grau de coparticipació amb les nostres organitzacions que ha de millorar-se i ampliar-se en objectius compartits. A més, l'EPA Vicent Ventura ha de continuar sent un projecte de CCOO PV, participant en el seu Consell Escolar, tutelant les necessitats que se li produïsquen en la seua nova etapa i impulsant amb l'Administració un conveni de col·laboració que ens permeta participar en l'elecció del professorat. 386

La formació, en totes les seues dimensions, és una eina de l'organització que ha d'estar coordinada en cada òrgan de direcció i amb les federacions i unions, per a la detecció de necessitats i adaptació permanent dels seus continguts. La planificació d'accions formatives en les direccions, com a lideratge i càrrec de portaveu; d'interessos específics, com LGTBI, dones i joves; i de debat, com les escoles d'estiu; ens mostren el camí a recórrer. 387

La col·laboració i participació de la direcció del PV en els àmbits sindicals de generació de dinàmiques i continguts formatius i pedagògics, com l'escola sindical Muñiz Zapico, Escuela del Trabajo, centre ETUI o les universitats, és un compromís que ha de mantindre's. 388

Línies d'acció: 389

- Constituir comissions de coordinació sindical en totes les unions intercomarcals, amb presència confederal, on participaran totes les federacions a través dels seus sindicats o coordinacions intercomarcals. 390

- Fixar un mapa de recursos patrimonials estables, que actue de mínim en implantació i atenció territorial, que comporte un pla de remodelació, d'adequació i 391

adaptabilitat de les nostres seus.

- 392 ● Desenvolupar una política de gestió eficient dels nostres recursos, a partir del principi bàsic de la solidaritat entre estructures, fixant dotacions mínimes per a garantir una atenció i suport suficients a l'afiliació i a les organitzacions, equilibrada amb l'atenció sindical en els centres de treball.
- 393 ● Elaborar un itinerari d'inversió per a la renovació i l'actualització del nostre equipament informàtic i tecnològic.
- 394 ● Impulsar l'autosuficiència econòmica de les organitzacions, situant l'afiliació i la gestió de la quota com a element estratègic en els plans de treball.
- 395 ● Implantar la figura de *compliance* per a la gestió de riscos i els complimentos legals.
- 396 ● Desenvolupar la gestió mediambiental de CCOO PV sota el marc legal de l'RSE.
- 397 ● Utilitzar FOREM com a eina de qualificació professional de les nostres adreces i plantilla, en totes les nostres estructures.
- 398 ● Elaborar un pla d'activitat de FEIS, amb dotació de recursos i custòdia del llegat de CCOO PV en totes les seues facetes d'intervenció.
- 399 ● Mantindre l'aportació solidària del 0,7 % de totes les estructures per a la cooperació i el desenvolupament internacional, a través de Pau i Solidaritat.
- 400 ● Elaborar un pla de formació, a partir de la detecció de les nostres necessitats, dirigit a les direccions de CCOO PV.
- 401 ● Capacitar a les nostres delegades i delegats, reforçant espais compartits d'anàlisi que detecten quins nivells de la nostra representació no hi accedeixen i com evitar-ho.
- 402 ● Garantir la suficiència econòmica de la formació sindical, de quadres, de la nostra plantilla i aquella que s'establisca com a necessària per a garantir la qualificació de les nostres estructures, funcionals i de direcció.

## 403 **5.8 Comunicació i transparència**

- 404 La comunicació és un dels sectors on més impacte ha tingut la transformació digital. Va més enllà d'un canvi tecnològic, ha suposat tal disrupció que ha anat conformant una nova mentalitat. En fer-se massiva i horitzontal, l'impacte comunicatiu no sols depén del poder de les organitzacions, sinó del que fa i diu. La gent ja no s'identifica tant amb unes sigles, sinó que s'uneix en comunitats d'acord amb les causes que defensa. Les xarxes socials s'han convertit en una part constitutiva de la vida social de les persones i de les organitzacions. Rebem milers d'impactes diaris i aqueixa sobreabundància informativa dificulta que arribem amb nitidesa a les treballadores i als treballadors.

Aquest marc, que porta anys desenvolupant-se, s'ha accelerat en el confinament, ha afectat els nostres esquemes organitzatius, ha inclinat el pes cap al món multiconnectat i ha posat de manifest les nostres febleses en procediments i tecnologia obsolets. 405

Per connectar de manera més eficaç l'intern i l'extern, hem d'enfortir les estratègies i la coordinació comunicativa de les nostres estructures, el paper de les persones sindicalistes i la seua implicació com a ciberactivistes. Aquesta mateixa connexió és la que ha de donar-se entre el món en i fora de línia, entre la nostra acció sindical i la nostra comunicació. 406

Hem d'intensificar la nostra presència en els grans mitjans de comunicació perquè el nostre missatge arribe a la ciutadania. Estar on està la gent, en la seua empresa i al carrer, però també en les xarxes, interactuant entre ambdós mons, perquè tot el que fem ha de generar oportunitat comunicativa. Fer un salt qualitatiu requereix d'un canvi organitzatiu, una inversió en recursos, nous perfils professionals i formació. 407

A més, enfortir la legitimació del sindicat demana una major transparència i rendició de comptes. CCOO PV ha de superar el compliment dels mínims als quals la Llei de transparència l'obliga. 408

Línies d'acció: 409

- Traslladar els valors del sindicat a través de la imatge que projectem cap a la societat, establint un pla de millora i inversions a partir d'un diagnòstic de situació qualitatiu i quantitatiu. 410
- Adaptar els missatges a nous llenguatges i formats multimèdia que ens acosten als treballadors i a les treballadores. 411
- Amplificar l'abast en xarxes socials dels comptes orgànics i principals càrrecs de portaveu. 412
- Inversió per a millorar el posicionament de CCOO PV en Internet, xarxes socials i mitjans de comunicació. 413
- Segmentar els continguts i canals per arribar a un públic més divers. 414
- Millorar la coordinació d'organitzacions i sindicalistes-ciberactivistes que ajude a viralitzar les nostres propostes, crear comunitat i guanyar en hegemonia social. 415
- Mantindre contacte permanent amb els mitjans, difondre amb rigor les propostes sindicals i contribuir a generar un discurs davant de la ideologia dominant. 416
- Donar suport comunicativament a les estructures de CCOO PV en la seua eixida a l'extern. 417
- Formació continuada a les organitzacions en noves plataformes i tendències 418



tecnològiques.

419 ● Reforçar el coneixement i control de l'actuació sindical, amb la finalitat de garantir una gestió ètica i socialment responsable.

420 ● Establir mecanismes eficaços per a respondre amb agilitat les demandes d'informació.

## 421 **5.9. Participació i renovació del sindicat**

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

423 Provenim, a més, d'un model de sindicat on la participació s'ha establert mitjançant delegació representativa i per períodes de diversos anys. La millora que ens exigim en aquests moments ha d'obrir i agilitar les formes diàries i directes mitjançant una relació constant de diàleg amb l'afiliació i amb altres organitzacions cíviques. Els instruments han de ser diversos, des de les clàssiques assemblees generals, de centre o de sector, jornades de reflexió, grups de treball, fins a mitjans telemàtics i de consulta directa.

424 És just dir també que la millora de la participació pot propiciar una renovació profunda del sindicat, alhora que cal saber que les noves formes no seran plenament assumides si no es dona aquesta renovació. CCOO té una trajectòria consolidada i reconeguda com a principal organització social del País Valencià i de l'Estat i, per tant, tenim estructures i dinàmiques clarament establides, eficaços i sostenibles; però hem de ser conscients dels reptes que ens imposa la velocitat creixent dels canvis socials i la visió que té la classe treballadora de les relacions laborals i socials.

425 Cal destacar, finalment que, per assegurar aqueixa renovació, és imprescindible dotar de protagonisme els actius sindicals joves, facilitant vies de participació, formació i militància al conjunt de la joventut afiliada.

426 Línies d'acció:

427 ● Formació i implicació de les persones que s'incorporen a una major relació amb el sindicat, desenvolupant un pla de renovació per als òrgans de direcció que permeta un aprofitament de l'experiència dels equips de direcció renovats.

428 ● Establir quotes de participació de l'afiliació jove en els òrgans de direcció del sindicat.

429 ● Facilitar vies de participació, formació i militància de joves al sindicat.

- Fomentar la incorporació de joves en les candidatures de les empreses. 430
- Establir una relació habitual, fluida i freqüent amb l'afiliació per opinar i avaluar l'activitat sindical, a través de canals presencials i telemàtics. 431
- Generar processos oberts de consulta sobre les propostes d'acció del sindicat, la signatura d'acords laborals o la convocatòria de mobilitzacions que siguen habituals i normalitzats. 432
- Aprovar un protocol en el Consell Confederal de CCOO PV, participat per les estructures federals i territorials, que desenvolupe les consultes a l'afiliació i a les delegades i als delegats sindicals, referent a temes com ara mobilitzacions o la signatura d'acords laborals, determinant els efectes dels pronunciaments i les responsabilitats associades en els diferents nivells de l'organització. 433
- Impulsar el desenvolupament d'unes eines adequades de participació telemàtica que permeten superar les limitacions i precarietats actuals. 434
- Eixamplar i consolidar la participació directa de les treballadores i dels treballadors en l'elaboració de propostes i línies d'acció del sindicat. 435
- Afermar la relació amb organitzacions cíviques i socials per afavorir un diàleg sobre els reptes sindicals. 436
- Millorar la participació en les decisions i la vida sindical dels col·lectius menys representats i amb més risc d'exclusió social. 437

## **5.10. Espais de reivindicació del sindicat** 438

El sindicat aspira a afavorir la participació i implicació de la seua afiliació, més enllà de l'organització de les treballadores i dels treballadors en les empreses. Aposta per articular espais de diàleg, formació i reivindicació sobre drets col·lectius que poden ser estables, vinculats a una determinada àrea d'interés, o temporals, per dur a terme tasques, accions o causes concretes. 439

Es compromet així mateix a consolidar aquells espais específics que ja estan creats, com els grups d'acció LBTBI, de dones i de Joves, ja que formen part de la nostra identitat i traslladen el nostre compromís per una societat més igualitària, justa i inclusiva. Aquests espais vetllaran per la incorporació de les seues problemàtiques a tots els àmbits d'acció i anàlisi del sindicat. 440

### Línies d'acció: 441

- Crear l'Espai de Dones, de caràcter consultiu i propositiu, de foment de la participació i l'apoderament de les dones de CCOO PV. 442

- 443 ● Potenciar el Grup d'Acció LGTBI com un referent d'assessorament i acompanyament, tant en l'acció sindical com en la negociació col·lectiva, i estendre altres grups pel País Valencià.
- 444 ● Reforçar els espais de Joves, donant-los participació en els òrgans de direcció, i vinculant l'afiliació jove de les federacions i territoris, i crear-los en aquelles estructures en les quals no n'hi ha.
- 445 ● Garantir la continuïtat de les escoles anuals Marina Caballero, Meluska Cano i Isidro Llopis, que faciliten l'apoderament de les persones assistents i fomenten l'assumpció de responsabilitats dins del sindicat.
- 446 ● Crear el grup de treball i reivindicació sobre drets lingüístics amb persones de les organitzacions territorials i federals confederades.
- 447 ● Fomentar el grup de treballadores de la llar coordinat entre la Confederació i la Federació de Construcció i Serveis.

## 448 **5.11. Promoció del valencià i iniciatives socioculturals**

449 El compromís del nostre sindicat amb la promoció del valencià i la defensa dels drets lingüístics, necessita d'accions dirigides a millorar la nostra formació, coordinació i dotació de recursos destinats a aqueixa tasca social. Aquest compromís, que ens correspon com a principal agent social del País Valencià, forma part dels nostres Estatuts i línies d'acció sindical.

### 450 Línies d'acció:

- 451 ● Traslladar les comunicacions formals del sindicat entre les diverses estructures en valencià o en bilingüe.
- 452 ● Establir un diagnòstic de les necessitats formatives i un pla de formació per al personal, laboral i sindical, de CCOO PV.
- 453 ● Avançar en criteris d'igualtat lingüística, atesa la diversitat de la nostra organització tan territorialment com sectorialment.
- 454 ● Augmentar els recursos i millorar les estratègies destinades a la promoció del valencià, a través de les comunicacions, les anàlisis que elaborem i publiquem, les informacions a l'afiliació i la imatge que donem a la societat.
- 455 ● Potenciar les iniciatives que promouen el reconeixement del compromís de CCOO PV amb la història, la llengua, el llegat històric i les reivindicacions d'autogovern del poble valencià.
- 456 ● Promocionar en les nostres seus i en els actes que organitzem, el reconeixement de

la cultura pròpia del País Valencià.

- Fomentar i donar suport a iniciatives socioculturals entre les seccions sindicals de CCOO a tot el País Valencià. 457
- Millorar la valoració i incorporació de la diversitat cultural de la nostra afiliació i actiu sindical. 458



# **ESTATUTS**

**XII Congrés CCOO País Valencià**

# ÍNDEX

<b>I.- LA NOSTRA DEFINICIÓ DE PRINCIPIS</b> .....	5
<b>1.1. UN SINDICALISME DE CLASSE PER AL PAÍS VALENCIÀ</b> .....	7
<b>II.- ESTATUTS</b> .....	8
<b>CAPÍTOL I: DEFINICIÓ</b> .....	8
Article 1r. Definició de la Confederació del PV .....	8
Article 2n. Domicili social de la CS CCOO PV .....	10
Article 3r. Àmbit territorial .....	10
Article 4t. Àmbit professional .....	10
Article 5é. Resolucions i emblemes de la Confederació .....	11
<b>CAPÍTOL II: AFILIACIÓ, DRETS I DEURES</b> .....	11
Article 6é. Afiliació en la Confederació del País Valencià .....	11
Article 7é. Drets de les persones afiliades .....	12
Article 8é. Elecció dels òrgans de direcció i de les delegacions a les assemblees i conferències congressuals .....	14
Article 9é. Sindicatura de l'Afiliació .....	15
Article 10é. Corrents sindicals. Corrents d'opinió .....	15
Article 11é. Deures de les persones afiliades .....	16
Article 12é. Codi de responsabilitats de sindicalistes .....	17
Article 13é. Mesures disciplinàries a les persones afiliades .....	17
Article 14é. Baixa i suspensió de l'afiliació en CCOO PV .....	18
<b>CAPÍTOL III: ESTRUCTURA DE LA CS CCOO PV</b> .....	18
Article 15é. Àmbits d'estructura o integració .....	18
Article 16é. Configuració de la CS CCOO PV .....	19
Article 17é. Estructura de la CS CCOO PV .....	20
Article 18é. Autonomia de les organitzacions integrades en CS CCOO PV .....	21
Article 19é. Responsabilitat de la CS CCOO PV .....	21
Article 20. Mesures disciplinàries referides als òrgans de les estructures organitzatives integrades en la CS de CCOO PV .....	21
Article 21. Autodissolució dels òrgans .....	23

Article 22é Reunions i acords dels òrgans .....	24
Article 23é. De les actes .....	25
Article 24é. Les secretaries de la dona .....	25
Article 25é. Mandats de les secretaries generals .....	25
<b>CAPÍTOL IV: FORMES D'INTEGRACIÓ EN LA CS CCOO PV .....</b>	<b>25</b>
Article 26é. Integració en la CS CCOO PV .....	25
Article 27é. Formes especials d'associació a la CS CCOO PV .....	25
<b>CAPÍTOL V: ÒRGANS DE DIRECCIÓ I REPRESENTACIÓ DE LA CS CCOO PV ..</b>	<b>26</b>
Article 28é. Òrgans i càrrecs de representació .....	26
Article 29é. El Congrés Confederal .....	26
Article 30é. Les conferències confederals .....	28
Article 31é. El Consell Confederal .....	28
Article 32é. La Comissió Executiva .....	31
Article 33é. Secretaries, comissions i departaments .....	32
Article 34é. La Secretaria General de la Confederació .....	33
Article 35é. Incompatibilitats de les persones membre dels òrgans de direcció confederals ..	33
Article 36é. El Comitè Confederal .....	34
<b>CAPÍTOL VI: ÒRGANS DE GARANTIES I CONTROL .....</b>	<b>35</b>
Article 37é. La Comissió de Garanties .....	35
<b>CAPÍTOL VII: ACCIÓ SINDICAL .....</b>	<b>36</b>
Article 38é. Acció sindical .....	36
<b>CAPÍTOL VIII: EINES DE COMUNICACIÓ, PATRIMONI DOCUMENTAL, FUNDACIONS I SERVEIS TÈCNICS .....</b>	<b>37</b>
Article 39é. Eines de comunicació .....	37
Article 40é. Fundacions de la Confederació .....	38
Article 41é. Dels serveis tècnics, d'assessorament, assistencials i d'altres de CCOO PV .....	38
<b>CAPÍTOL IX: FINANCES I ADMINISTRACIÓ .....</b>	<b>38</b>
Article 42é. Patrimoni de la Confederació .....	38
Article 43é. Finançament i Pressupost anual .....	39
Article 44é. Actuacions financeres .....	39
Article 45. Personal al servei de la CS de CCOO PV .....	39
<b>CAPÍTOL X: DISSOLUCIÓ DE LA CONFEDERACIÓ DEL PV .....</b>	<b>39</b>
Article 46é. Dissolució de la Confederació .....	40

<b>DISPOSICIÓ ADDICIONAL</b> .....	40
<b>DISPOSICIONS TRANSITÒRIES</b> .....	40
<b>ANNEX ALS ESTATUTS DE LA CS CCOO PV</b> .....	40



# I.- LA NOSTRA DEFINICIÓ DE PRINCIPIS 1

Els principis pels quals es regeix la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CS CCOO PV), són els que una història llarga d'experiències i lluites del moviment obrer han plasmat en la manera d'un nou tipus de sindicalisme. Som un sindicat reivindicatiu i de classe, unitari, democràtic i independent, sociopolític, feminista i internacionalista. Per la nostra història i per la nostra ferma convicció, som un sindicat del País Valencià. 2  
3  
4  
5  
6

## **Reivindicatiu i de classe 7**

Que defensa les reivindicacions dels treballadors i de les treballadores sense cap discriminació. S'orienta cap a la supressió de la societat capitalista i la construcció d'una societat socialista democràtica. 8  
9  
10

## **Unitari 11**

La CS CCOO PV manté de manera prioritària el caràcter plural i unitari que, des del seu origen, la va caracteritzar. I es proposa, com a objectiu fonamental, la consecució de la unitat sindical orgànica dins del País Valencià, mitjançant la creació, en el menor termini possible, d'una confederació que siga expressió lliure i unitària de tots els treballadors i les treballadores. 12  
13  
14  
15  
16

Procés unitari les formes definitives del qual no podem prefigurar en l'actualitat i, en aquesta direcció, la CS CCOO PV es compromet a: 17  
18

a) Promoure tota iniciativa que s'encamine a afavorir la unitat d'acció de les centrals sindicals representatives i de classe, tendint al fet que aquesta unitat d'acció adquireixca formes cada vegada més estables. 19  
20  
21

b) Promoure i generalitzar la construcció de formes unitàries de representació dels treballadors i de les treballadores, a partir de les assemblees i dels organismes que trien democràticament. 22  
23  
24

## **Democràtic i independent 25**

La independència de la CS CCOO PV s'expressa i es garanteix fonamentalment a través del més ampli exercici de la democràcia i de la participació dels treballadors i de les treballadores en la vida interna del sindicat. 26  
27  
28

Les assemblees de l'afiliació, el funcionament democràtic de tots els òrgans de la Confederació i el respecte a les seues decisions preses per majoria, són la base d'aquesta 29  
30

1 independència, la qual cosa ens caracteritza com a sindicat assembleari. La CS CCOO PV  
2 assumeix les seues responsabilitats i traça la seua línia d'acció amb independència dels  
3 poders econòmics, de l'Estat i de qualsevol altre interès alié a les seues finalitats, i també dels  
4 partits polítics.

## 5 **Participatiu i de masses**

6 La CS CCOO PV considera que la conquesta de les reivindicacions socials i polítiques  
7 dels treballadors i de les treballadores exigeix del seu protagonisme directe, per això proposa  
8 l'organització de la majoria a fi que s'incorpore a la lluita per la seua pròpia emancipació.  
9 Igualment, promourà en totes les seues estructures, la participació de la diversitat social que  
10 hi ha entre la classe treballadora.

## 11 **Sociopolític**

12 A més de reivindicar la millora de les condicions de vida i de treball, assumeix la defensa  
13 de tot allò que l'afecte com a classe en la perspectiva de la supressió de tota opressió i  
14 explotació.

15 Així mateix, la CS CCOO PV exerceix una defensa especial de les reivindicacions de  
16 dones, joves, persones amb discapacitat, aturades, immigrants, pensionistes, persones  
17 LGTBI; sobre la salut laboral, el medi ambient i el pacifisme, amb la finalitat d'eliminar  
18 qualsevol manera de discriminació basada en el sexe, l'orientació sexual o la identitat de  
19 gènere i/o l'expressió de gènere, l'edat, la morfologia física, psíquica o sensorial, l'origen ètnic,  
20 les conviccions polítiques i/o religioses, així com per qualsevol altra condició o circumstància  
21 personal o social.

## 22 **Feminista, igualitari de dones i d'homes**

23 La CS CCOO PV té entre els seus principis impulsar i desenvolupar la igualtat real i  
24 efectiva, així com combatre la discriminació per raó de sexe en tots els àmbits de la vida. Per  
25 això, es proposa incorporar la transversalitat de gènere en tots els àmbits de la política sindical,  
26 promoure i desenvolupar accions positives en les relacions laborals i condicions de treball,  
27 així com remoure obstacles per avançar en una representació paritària de dones i d'homes en  
28 tots els àmbits i en tots els òrgans de direcció del sindicat. D'igual manera, fomentar la  
29 corresponsabilitat social en la gestió de cures i la coeducació com a element essencial en la  
30 lluita per a erradicar tot tipus de violències cap a les dones.

## 31 **Internacionalista**

32 Davant l'essència internacionalista de la classe obrera, la CS CCOO PV afirma el següent:

33 a) S'han d'establir i reforçar les relacions amb tots els sindicats de classe democràtics i  
34 representatius del món, en tots els àmbits i amb independència de la seua afiliació a les  
35 confederacions o federacions mundials que hi ha.

<b>b)</b> Es compromet a mantindre de manera activa la solidaritat amb els pobles que lluiten per les llibertats democràtiques i/o pel socialisme i amb les persones refugiades perseguides per l'exercici dels seus drets sindicals i democràtics. Totes les unions comarcals, federacions del País Valencià i la Confederació dedicaran el 0,7 % dels Pressupostos ordinaris a la solidaritat internacional.	1 2 3 4 5
<b>c)</b> S'han de potenciar la coordinació dels òrgans de representació sindical de les empreses multinacionals.	6 7
<b>Pluriètnic i multicultural</b>	8
CS CCOO PV combat el racisme i la xenofòbia i promou els valors de respecte, tolerància i convivència entre els membres de les diferents ètnies, pobles i cultures.	9 10
Secunda, dins i fora del país, les reivindicacions específiques de la immigració, així com dels treballadors i de les treballadores estrangers que treballen al País Valencià, i els garanteix la igualtat plena de drets i deures en la nostra organització, coherents amb la nostra reivindicació d'aconseguir això mateix en tots els àmbits de la societat.	11 12 13 14
<b>1.1. UN SINDICALISME DE CLASSE PER AL PAÍS VALENCIÀ</b>	15
Assumim els problemes del País Valencià i lluitem per la seua resolució perquè som conscients que, amb això, defensem els interessos de la classe obrera i de les capes populars.	16 17 18
<b>El nostre compromís amb el present</b>	19
L'autonomia del PV, en la mesura en què es descentralitza i redistribueix el poder de l'aparell de l'Estat, contribueix a democratitzar-lo, acosta les decisions a la base, possibilita una major intervenció dels treballadors i de les treballadores i representa la voluntat del poble valencià de governar-se per si mateix. La seua defensa i aprofundiment cap a l'autodeterminació del poble valencià és per al nostre sindicat una tasca prioritària.	20 21 22 23 24
<b>El nostre emplaçament cap al futur</b>	25
El món en el qual vivim avança cada vegada més cap a una internacionalització del capital que traspassa les fronteres. Aquest procés, en lloc d'acostar els pobles, accentua els desequilibris, imposa la voluntat dels poders econòmics que tenen el suport dels grans estats i disposa irracionalment dels recursos del planeta fins al seu esgotament. Només un ordre mundial nou, basat en el dret dels pobles (entre aquests el valencià) a organitzar lliurement la seua convivència, pot garantir en el futur la pau. En aquest context internacional nou, amenaçador o esperançador segons quines forces socials el dirigeixquen, hem de situar-nos els treballadors i les treballadores. El nostre sindicat, hereu de la tradició solidària del moviment obrer, defensa els drets dels pobles, entre aquests el dret a l'autodeterminació, aquests s'entenen, no com un enfrontament dels uns contra els altres, sinó com un reconeixement mutu dels drets de cadascun davant de les imposicions discriminatòries dels	26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

1 centres de poder.

2 Conseqüentment amb la nostra defensa d'un model federal d'Estat, CS CCOO PV dona  
3 suport al reconeixement del dret a l'autodeterminació del poble valencià, exercit pels  
4 procediments democràtics que corresponguen.

5 La convergència progressiva entre la lluita de classes i la lluita nacional, tal com s'expressa  
6 en aquest apartat, té sentit ple en el programa d'aprofundiment de la democràcia i avanç cap  
7 al socialisme que la nostra Confederació ofereix als treballadors i a les treballadores.

8 **En conclusió**, CS CCOO PV, com a organització plural, democràtica i oberta, no ha de  
9 donar preferència a l'una o l'altra de les concepcions de progrés que hi ha sobre el futur del  
10 País Valencià; però, com a sindicat de treballadors i treballadores, està obligat i es  
11 compromet a secundar totes les iniciatives que facen que el nostre poble siga:

12 ● més lliure de les pressions de l'exterior;

13 ● més just i solidari davant els desequilibris interns;

14 ● més racional i ferm en la defensa de la seua identitat cultural i de la seua llengua;

15 ● més obert i igualitari, que rebutja tota forma de xenofòbia en la seua relació amb els  
16 altres pobles.

## 17 **II.- ESTATUTS**

### 18 **CAPÍTOL I: DEFINICIÓ**

#### 19 **Article 1r. Definició de la Confederació del PV**

20 Comissions Obreres del País Valencià és una confederació sindical que agrupa les  
21 federacions del PV i les unions intercomarcals del PV, estructures organitzatives  
22 democràtiques, en el si de les quals tenen cabuda tots els treballadors i les treballadores que,  
23 amb independència de les seues conviccions personals, polítiques, filosòfiques, ètiques o  
24 religioses, que accepten els principis establits en els seus Estatuts i els seus reglaments de  
25 desenvolupament, i que practiquen la política sindical aprovada en els seus diferents òrgans  
26 de direcció, mitjançant una actuació conseqüent en totes les esferes de l'acció social,  
27 especialment en els centres de treball, de defensa dels interessos professionals, econòmics,  
28 socials, polítics i nacionals del conjunt de la classe treballadora, en la perspectiva de  
29 supressió de tota mena d'opressió, de discriminació i d'exploació.

30 Orienta la seua activitat cap a:

31 a) L'exercici efectiu del dret de tots els treballadors i les treballadores a una ocupació

estable i amb drets.	1
<b>b)</b> La protecció plena social dels treballadors i de les treballadores.	2
<b>c)</b> La consecució de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant la lluita per l'eliminació de la discriminació de la dona en la societat i contra tota mena de violència de gènere, amb atenció especial a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe en qualsevol àmbit.	3 4 5 6
<b>d)</b> La consecució de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les treballadores i dels treballadors LGTBI (lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals), mitjançant la lluita per l'eliminació de la discriminació per l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.	7 8 9 10
<b>e)</b> La millora de les condicions d'ocupació i de treball de la població activa.	11
<b>f)</b> La solidaritat internacional amb els treballadors i les treballadores de tots els països.	12
<b>g)</b> La integració social i laboral dels treballadors i de les treballadores en general i dels col·lectius subjectes a condicions d'exclusió de manera especial.	13 14
<b>h)</b> La millora de les condicions de vida i la promoció sociocultural de la classe treballadora.	15 16
<b>i)</b> La protecció del medi ambient, la consecució d'un model de desenvolupament sostenible i la sobirania i seguretat alimentària.	17 18
Per això, CS CCOO PV desenvolupa la seua activitat sindical a través de:	19
<b>a)</b> La negociació col·lectiva.	20
<b>b)</b> La concertació social.	21
<b>c)</b> La participació institucional i social.	22
<b>d)</b> L'assistència, l'assessorament i la defensa individual i col·lectiva de treballadors, treballadores i pensionistes.	23 24
<b>e)</b> La promoció i/o gestió d'activitats i serveis dirigits a la seua integració i promoció social, cultural, professional dels treballadors i de les treballadores, especialment de l'afiliació.	25 26 27
<b>f)</b> Totes aquelles accions i activitats que considere adequades per al compliment dels seus objectius.	28 29
La CS CCOO PV adopta la forma jurídica de sindicat a l'empara i, en concordança, amb	30

1 l'estipulat en la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

2 Aquests Estatuts regulen el funcionament de CS CCOO PV.

3 La CS CCOO PV és part integrant de la Confederació Sindical de CCOO, en l'estructura  
4 orgànica de la qual participa com a Confederació juntament amb les diferents federacions  
5 estatals que la integren, reconeix la capacitat de direcció dels òrgans confederals i accepta la  
6 política sindical que per aquests s'elabore, participa en les seues activitats i accepta les seues  
7 decisions amb caràcter vinculant.

8 En conseqüència de tot això, la CS CCOO PV manté les seues vinculacions organitzatives  
9 i econòmiques amb les organitzacions confederals. La participació en les estructures  
10 confederals s'efectua com a Confederació i federacions de nacionalitat. En tot cas, la CS  
11 CCOO del PV manté autonomia plena en el seu àmbit territorial dins de les relacions ací  
12 detallades, en relació amb la CS CCOO de l'Estat espanyol.

13 Aquests Estatuts regulen el funcionament i l'estructura de la CS CCOO PV, els drets i  
14 deures de la seua afiliació, així com els requisits per a adquirir aquesta condició i la seua  
15 pèrdua. Configuren, juntament amb el seu desenvolupament reglamentari, una normativa  
16 comuna. Vinculen totes les estructures organitzatives que integren la CS CCOO PV i la seua  
17 afiliació.

18 Els reglaments sindicals desenvolupen i regulen els mandats continguts en aquests  
19 Estatuts en aquells aspectes de funcionament, relacions sindicals i drets i deures ací  
20 previstos. Obliguen totes les estructures organitzatives i els afiliats i les afiliades de la CS  
21 CCOO PV.

22 Els Estatuts i reglaments han de ser publicats per al seu coneixement general.

### 23 **Article 2n. Domicili social de la CS CCOO PV**

24 La CS CCOO PV té com a domicili social la plaça de Nàpols i Sicília número 5, 46003 de  
25 València. El Consell Confederal de CCOO PV, a proposta de la Comissió Executiva, pot  
26 acordar el canvi a un altre lloc.

### 27 **Article 3r. Àmbit territorial**

28 L'activitat de la CS CCOO PV és en l'àmbit territorial del conjunt de comarques del País  
29 Valencià.

### 30 **Article 4t. Àmbit professional**

31 L'àmbit subjectiu o professional de l'afiliació de la CS CCOO PV és:

32 **a)** Persones treballadores en actiu, en atur o a la recerca del seu primer lloc de treball,  
33 pensionistes i jubilades.

<b>b)</b> Els treballadors i les treballadores autònoms que no tinguen personal assalariat al seu càrrec per a exercir serveis relacionats amb la seua activitat com a autònom/a.	1 2
<b>c)</b> Les persones que presten els seus serveis sota control i la direcció d'una altra, siga com siga la forma jurídica que adopte aquesta relació laboral.	3 4
<b>Article 5é. Resolucions i emblemes de la Confederació</b>	5
L'emblema de la CS CCOO PV, que han de recollir-se en els actes i documents oficials, és una pastilla de format rectangular de fons roig amb les lletres CCOO en fons blanc i a la dreta d'aquestes una bandera vertical amb cinc franges grogues i quatre roges.	6 7 8
En les publicacions i els documents ordinaris de la Confederació, federacions i unions del PV, s'han d'utilitzar els símbols següents:	9 10
<b>a)</b> En la Confederació PV s'ha d'utilitzar l'emblema a dalt esmentat.	11
<b>b)</b> En les unions intercomarcals s'ha d'emprar el mateix símbol de la Confederació PV, establert en l'apartat a), i situar sota el símbol complet, en lletres negres, el nom o l'abreviatura de l'organització corresponent.	12 13 14
<b>c)</b> Les federacions del PV que tinguen anagrames o símbols propis, han d'adequar-los amb el que estableix l'apartat a), a fi d'aconseguir que siguen tan homogenis com siga possible.	15 16 17
<b>d)</b> Les federacions del PV que no tinguen anagrames o símbols propis, han d'usar el confederal PV establert en l'apartat a), i situar davall, en lletres negres, el nom o l'abreviatura de l'organització corresponent.	18 19 20
Les resolucions i els documents de comunicació interna dels òrgans de CCOO del País Valencià han de ser bilingües, i es recomana l'extensió d'aquesta pràctica als altres documents de difusió i publicacions sindicals.	21 22 23
<b>CAPÍTOL II: AFILIACIÓ, DRETS I DEURES</b>	24
<b>Article 6é. Afiliació en la Confederació del País Valencià</b>	25
L'afiliació a la CS CCOO PV és un acte voluntari, sense altres condicions que l'acceptació i la pràctica dels objectius assenyalats en la definició de principis, les que estableixen els àmbits professionals de l'article 4 i, en general, les obligades pel respecte a aquests Estatuts i altres normes i resolucions del Consell Confederal acordades que els desenvolupen.	26 27 28 29
Es realitza a través de les federacions de PV i unions intercomarcals i, sempre que siga possible, a través de la secció sindical o el sindicat intercomarcal, segons l'enquadrament organitzatiu que acorden els òrgans confederals i la situació laboral de la persona.	30 31 32

1 Només en els casos establits en l'art.15.1 b), e), g) i h) dels Estatuts confederals és  
2 preceptiu obtindre la rehabilitació mitjançant resolució favorable de l'òrgan de direcció que, al  
3 seu moment, va tramitar la proposta de sanció.

4 En el moment de l'afiliació i del pagament de la quota es posen a la disposició de la  
5 persona afiliada aquests Estatuts.

6 No es pot afiliar a una altra organització sindical excepte les previstes en els articles 26 i  
7 27.

## 8 **Article 7é. Drets de les persones afiliades**

9 L'afiliació de la CS CCOO PV té dret al següent:

10 **a)** Participar en totes i cadascuna de les activitats i decisions que es duguen a terme  
11 dins del seu àmbit d'afiliació o uns altres per als quals haja sigut triat o triada.

12 **b)** Elegir o ser elegible en les votacions per als òrgans de direcció i representació de la  
13 secció sindical en l'empresa o centre de treball; optar a la condició de dispensa total  
14 d'assistència al lloc de treball alliberat/alliberada, sempre que s'acrediten sis mesos  
15 d'afiliació; a presentar la seua candidatura als òrgans de la Confederació o de qualsevol  
16 altra estructura sindical de CCOO dins del seu àmbit d'enquadrament; a presentar-se  
17 com a delegat o delegada per a assistir a les assemblees congressuals, els congressos  
18 i/o conferències que es convoquen en el seu àmbit d'enquadrament. Per a l'exercici de  
19 qualsevol d'aquests drets la persona afiliada ha d'acreditar el període mínim d'afiliació  
20 que a cada moment s'exigisca. No obstant això, per tindre dret a triar i ser elegible, ha  
21 d'estar inscrit en el registre d'afiliació de la Confederació abans de la data de  
22 convocatòria del Congrés; a excepció dels supòsits previstos en els articles 26 i 27 en  
23 els quals exercita aquest dret des del primer dia de la seua integració o associació en la  
24 CS CCOO PV.

25 **c)** Rebre el carnet o un altre document que acredite la seua afiliació i tindre a la seua  
26 disposició els Estatuts i reglaments confederals vigents.

27 **d)** A la llibertat d'expressió i a manifestar opinions diferenciades o crítiques sobre les  
28 decisions preses a qualsevol nivell de l'organització, sense perjudici del deure de  
29 respectar i complir els acords orgànics adoptats. En cap cas, el dret a la llibertat  
30 d'expressió pot emparar conductes irrespectuoses o desqualificadores envers els  
31 òrgans o qualsevol dels seus membres, tampoc les que causen greu perjudici a la  
32 imatge pública del sindicat o atempten contra l'honor i la dignitat personal dels seus  
33 representants i afiliats o afiliades.

34 **e)** El respecte a les seues opinions, conviccions i la seua vida privada.

35 **f)** Sol·licitar la intervenció dels òrgans competents contra resolucions dels òrgans de  
36 direcció o contra actuacions de membres del sindicat i, especialment, contra mesures



disciplinàries que els afecten directament.	1
<b>g)</b> Rebre l'oportú assessorament sindical, tècnic i assistencial en el seu àmbit d'enquadrament en la manera que s'establisca pels òrgans competents per a això. Aquest dret no inclou l'assessorament per a reclamar o tramitar accions judicials contra la CS CCOO PV, les estructures organitzatives en aquesta integrades o contra els seus òrgans respectius ni enfront de les fundacions o entitats similars per aquestes creades. No obstant això, les persones afiliades amb contracte de treball amb les organitzacions sindicals confederades en CCOO, les seues fundacions, o entitats similars creades per aquest, tenen el dret a veure rescabaldades les despeses de defensa jurídica que hagueren pogut haver de realitzar amb professionals externs, en casos de demandes judicials interposades contres les organitzacions confederades de CCOO en ocasió de la seua relació laboral. El dret es concreta en l'abonament d'una quantitat com a màxim igual a l'establida en la tarifa confederal d'honoraris professionals de CCOO segons el tipus de demanda, amb els corresponents ajustos d'acord amb l'antiguitat en l'afiliació i segons els criteris aprovats en el Manual de procediment.	2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15
<b>h)</b> Les dades personals són confidencials i l'acte d'afiliació constitueix el consentiment inequívoc per al tractament informatitzat d'aquestes i amb les finalitats estadístiques, de gestió i sindicals per part de CS CCOO PV i les seues estructures organitzatives confederades. En cap cas es faciliten llistats d'afiliats o afiliades o dades parcials a empreses o organitzacions alienes al sindicat.	16 17 18 19 20
<b>i)</b> En el desenvolupament de CCOO com a sindicat d'homes i de dones s'ha de promoure la participació de les dones perquè la seua representació en els òrgans de direcció siga, com a mínim, proporcional al nombre d'afiliades de cada àmbit de l'estructura de què es tracte.	21 22 23 24
<b>j)</b> A utilitzar en les reunions del sindicat qualsevol de les dues llengües parlades al PV. Igualment, CS CCOO PV ha d'impulsar mesures perquè l'afiliació pugua rebre informació del sindicat en la seua llengua oficial d'origen.	25 26 27
<b>k)</b> A l'accés als llibres de comptabilitat i a sol·licitar l'accés al registre d'afiliats i afiliades. Ha de fer-ho, per escrit, a la Secretaria d'Administració i Finances que corresponga, qui en el termini màxim de 15 dies ha de facilitar la consulta d'aquests llibres. El Consell Confederal aprova el reglament que regule l'accés als llibres de comptabilitat i registre de l'afiliació.	28 29 30 31 32
<b>l)</b> El Consell Confederal regula l'accés als serveis i la contribució dels afiliats i afiliades a aquests.	33 34
Els drets anteriorment descrits en els apartats a, b, c, g, h, j, l i m, s'exerceixen sempre que la persona afiliada es trobe al corrent de pagament de les seues cotitzacions.	35 36

## 1 Article 8é. Elecció dels òrgans de direcció i de les delegacions a les 2 assemblees i conferències congressuals

3 Les persones que formen part dels òrgans de direcció i representació i de les assemblees i  
4 conferències congressuals són electives. Poden ser revocades pels òrgans que les van triar o  
5 per les restants causes assenyalades en els Estatuts, incloses les causes disciplinàries o les  
6 derivades d'alguna incompatibilitat. La baixa de l'afiliació comporta el seu cessament  
7 automàtic en tots els càrrecs.

8 Els candidats i les candidates a formar part d'òrgans de direcció i representació de  
9 l'estructura sindical de CCOO PV, diferents a la secció sindical, han d'acreditar una antiguitat  
10 mínima en la seua afiliació de sis mesos anterior a la data de la convocatòria de l'elecció,  
11 excepte per a aquells òrgans en els quals s'establisca una altra antiguitat diferent en aquests  
12 Estatuts.

13 En tots els casos ha de constar de manera indubtable l'acceptació dels candidats i de les  
14 candidates de la seua inclusió en la candidatura.

15 En la constitució i el desenvolupament de CCOO PV com a sindicat de dones i d'homes, i  
16 per aconseguir la participació, el compromís i la responsabilitat en totes les estructures de  
17 direcció electes i en les delegacions que correspon triar en els congressos i/o assemblees, les  
18 candidatures en les estructures organitzatives en què l'afiliació d'homes o de dones siga  
19 inferior al 30 %, les candidatures han d'incorporar com a mínim un nombre d'homes o de  
20 dones proporcional al mateix nombre d'afiliats i afiliades en aquesta organització, incrementat  
21 en un 10. En aquelles estructures organitzatives en les quals l'afiliació de dones siga igual o  
22 superior al 30 % del total de l'afiliació, les candidatures han de guardar la proporció del 60/40  
23 % per a cadascun dels gèneres. Les proporcions esmentades han de ser respectades en les  
24 llistes en els dos nivells: titulars i suplents.

25 En els congressos i/o assemblees congressuals de primer nivell, el nombre d'homes i de  
26 dones que integren les candidatures, tant per als òrgans electes com per a les delegacions a  
27 triar per a altres nivells congressuals, ha de ser proporcional a l'afiliació de cada sexe en la  
28 circumscripció congressual corresponent.

29 La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos, se realizará de la siguiente  
30 manera: La ubicació en les llistes de les candidates i dels candidats, es realitza de la manera  
31 següent:

32 a) En les organitzacions on l'afiliació d'algun dels sexes siga inferior al 30 % per als  
33 congressos i/o assemblees, les candidatures s'elaboren de manera que es garantisca  
34 l'alternança entre homes i dones que en aquestes es corresponguen, amb els  
35 percentatges d'afiliació de cada sexe.

36 b) En les organitzacions on l'afiliació d'algun dels sexes siga igual o superior al 30 %  
37 per als congressos i/o assemblees, les candidatures s'elaboraren en cremallera, és a  
38 dir, s'alterna successivament un i un altre sexe. En cas que la proporció plantejada en

la candidatura siga inferior al 50 % per a algun dels dos sexes, es confecciona la candidatura en cremallera, des de la primera posició fins que el nombre de candidats i candidates ho permeta.	1 2 3
Les eleccions han d'estar presidides en tot moment per criteris d'unitat, fonamentalment a través de candidatures úniques, obertes o tancades. De no aconseguir-se una llista única, l'elecció s'ha de regir per les regles següents:	4 5 6
a) Cada candidatura ha de contindre tants candidats i candidates com a llocs a cobrir.	7
b) Només s'admetran les llistes presentades almenys pel 10 % dels delegats i de les delegades presents.	8 9
c) Mitjançant el sistema de representació proporcional, s'atribueix a cada llista el nombre de llocs que li corresponga, de conformitat amb el quocient que resulte de dividir el nombre de vots vàlids, sense tindre en compte els vots en blanc, pel de llocs a cobrir. Els llocs sobrants, si s'escau, s'atribueixen a les llistes, en ordre decreixent, segons les restes de cadascuna d'aquestes. En cas d'empat de vots o empat d'enters o de restes per a l'atribució de l'últim lloc a cobrir, es tria la persona de més antiguitat en l'afiliació i, de ser la mateixa, es decideix per la de menor edat.	10 11 12 13 14 15 16
d) Dins de cada llista, les persones ixen triades per l'ordre en què figuren en la candidatura.	17 18
e) En els casos d'eleccions per a les comissions de garanties, la manera d'atribució de llocs és per sistema majoritari.	19 20
f) En els casos d'eleccions per a delegats i delegades als congressos o assemblees congressuals s'ha d'ajustar al que disposen les normes aprovades per al procés congressual corresponent.	21 22 23
<b>Article 9é. Sindicatura de l'Afiliació</b>	24
És un òrgan unipersonal de caràcter no orgànic. Per al seu acompliment es requereix un temps mínim de quatre anys d'afiliació. La persona que ostente la Sindicatura de l'Afiliació no pot formar part de cap òrgan de direcció de la CS CCOO PV, ni de les organitzacions en aquesta integrades. És independent dels òrgans executius. Es tria per majoria absoluta dels membres del Consell Confederal per a un mandat de cinc anys. Li correspon la tutela dels drets de les persones afiliades, així com l'atenció a aquestes, i canalitza les seues queixes i reclamacions. El Consell Confederal del PV aprova per majoria el Reglament de funcionament de la Sindicatura de l'Afiliació.	25 26 27 28 29 30 31 32
<b>Article 10é. Corrents sindicals. Corrents d'opinió</b>	33
Poden haver-hi en CS CCOO PV corrents sindicals que tenen plena capacitat d'expressió pública amb l'únic límit assenyalat en l'article 7é d) d'aquests Estatuts. Els corrents sindicals	34 35

1 tenen les condicions següents:

2 a) No estar organitzades a l'interior de CCOO com una organització dins d'una altra, ni  
3 constituir estructures paral·leles a les de CS CCOO PV.

4 b) No atemptar contra la unitat, els principis, els Estatuts i els programes de la CS  
5 CCOO PV.

6 c) Han de complir els acords presos pels òrgans corresponents.

7 d) L'existència d'un corrent sindical en el si del sindicat s'aprova en un congrés ordinari  
8 o extraordinari de la CS CCOO PV, prèvia proposta favorable de la majoria simple del  
9 Consell Confederal o ¼ de les federacions o d'¼ de les unions.

10 e) Els corrents sindicals han de respectar el debat obert, no establir disciplina de vot, ni  
11 s'han d'expressar a través de càrrecs de portaveu en els òrgans de la CS CCOO PV.

12 f) Als corrents sindicals així constituïts se'ls ha de dotar dels mitjans necessaris per al  
13 compliment de les seues funcions. Especialment, se'ls facilita l'accés als mitjans de  
14 comunicació i a les publicacions confederals, i se'ls garanteix la seua capacitat  
15 d'expressió pública.

16 Els corrents d'opinió sobre qüestions concretes o sobre temes de caràcter general són  
17 considerats sempre que compten amb, almenys, un 10 % de l'afiliació de l'àmbit  
18 corresponent, de les delegacions assistents al Congrés o de membres del màxim òrgan de  
19 direcció de l'àmbit corresponent.

## 20 **Article 11é. Deures de les persones afiliades**

21 a) Han de complir els Estatuts i els reglaments, les normes i les resolucions del Consell  
22 Confederal que els desenvolupen, han de procurar la consecució dels fins i objectius  
23 que la CS CCOO PV propugna i la posada en pràctica dels acords d'aquesta.

24 b) Han de complir les decisions democràticament adoptades per la CS CCOO PV en  
25 cadascun dels òrgans i nivells de l'estructura sindical i defensar les orientacions i  
26 decisions, tant de l'òrgan en què es desenvolupa la seua activitat, com dels superiors.

27 c) Els acords adoptats per qualsevol òrgan de la Confederació són vinculants i  
28 obliguen, quant a la seua acceptació i compliment, a tots els afiliats i les afiliades  
29 representats en l'òrgan i a les persones integrants d'aquest, i amb dret a expressar  
30 lliurement en l'acta en què s'haguera plasmat l'acord, l'opinió contrària o diferent de  
31 l'acordada.

32 d) Han de satisfer la quota que s'establisca pels òrgans competents de la  
33 Confederació.

e) Han d'acceptar l'actuació de la Comissió de Garanties, amb l'obligació d'esgotar les vies internes de recurs abans d'exercitar les accions judicials que pogueren correspondre'ls.	1 2 3
f) Els qui decidisquen presentar-se en les candidatures a alguns dels càrrecs públics assenyalats en l'article 35 no poden fer ús, en la propaganda electoral, de la responsabilitat que exercisquen en qualsevol òrgan de la CS CCOO PV.	4 5 6
g) Totes les persones components de les comissions executives d'unions intercomarcals, de federacions i de la Confederació del PV han de millorar la seua formació per exercir de manera més adequada les seues responsabilitats, per la qual cosa tenen l'obligació de realitzar el Pla de formació de quadres i responsables sindicals que approve el Consell Confederal PV. Aquest Pla té mecanismes d'avaluació. El personal amb responsabilitats en l'organització corresponent que no complisca adequadament aquest Pla, se li pot substituir de les seues responsabilitats a proposta del Consell Confederal del PV. En aquests casos, el Consell Confederal PV ha de crear una comissió per a la seua comprovació. Una vegada efectuada la comprovació d'aquest incompliment, el Consell pot acordar per majoria de 2/3, proposar a l'organització de procedència, que aqueixa persona deixe de tindre responsabilitats, a fi que siga la seua organització la que decidisca sobre l'aplicació de l'acord.	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18
h) Els afiliats i les afiliades han de participar en les votacions per a l'elecció de representants de personal en els seus àmbits de treball.	19 20
i) Fer bon ús dels drets sindicals que els corresponguen conforme al codi d'utilització d'aquests.	21 22
<b>Article 12é. Codi de responsabilitats de sindicalistes</b>	23
Totes aquelles persones que ostenten càrrecs de responsabilitat sindical per elecció o designació es regeixen per aquests Estatuts i pel Reglament de mesures disciplinàries RMDPA.	24 25 26
<b>Article 13é. Mesures disciplinàries a les persones afiliades</b>	27
L'incompliment de les obligacions i dels deures estatutaris pot donar lloc a l'adopció de mesures disciplinàries per l'òrgan competent. Les faltes es qualifiquen en lleus, greus i molt greus, segons el que regula els Estatuts CS CCOO i els reglaments, que els desenvolupen. Les sancions es tramiten i són les previstes:	28 29 30 31
Per faltes molt greus:	32
a) Expulsió.	33
b) Suspensió de dos a quatre anys dels drets de l'afiliació, bé íntegrament, bé en aspectes concrets d'aquests.	34 35

1 Per faltes greus:

2 a) Suspensió de sis mesos a dos anys dels drets de l'afiliació, bé íntegrament, bé en  
3 aspectes concrets d'aquests.

4 Per faltes lleus:

5 a) Suspensió d'un a sis mesos dels drets de l'afiliació, bé íntegrament, bé en aspectes  
6 concrets d'aquests.

7 b) Amonestació interna i/o pública.

8 En la tramitació d'expedients sancionadors s'ha de respectar el dret d'audiència de la  
9 persona interessada abans d'adoptar-se cap mesura sancionadora.

10 El Reglament conté també els procediments per a instruir expedients sancionadors, els  
11 terminis a respectar en la instrucció, les garanties per a recórrer les sancions imposades o la  
12 desestimació d'aquestes, els terminis de prescripció de les faltes, els requisits per a acordar  
13 suspensions cautelars de drets, els procediments sancionadors en els casos de membres del  
14 Consell Confederal PV i dels òrgans de Garanties i Control, així com els requisits per a  
15 obtenir la rehabilitació de drets per part de qualsevol persona sancionada i qualsevol  
16 condició que haja de respectar-se davant l'adopció de mesures disciplinàries.

17 Per acudir a la jurisdicció competent, és un requisit inexcusable haver esgotat els recursos  
18 davant la Comissió de Garanties.

### 19 **Article 14é. Baixa i suspensió de l'afiliació en CCOO PV**

20 Es causa baixa, o suspensió si escau, en la Confederació pels motius establits en els  
21 Estatuts de la Confederació Sindical de Comissions Obreres i en els reglaments que els  
22 desenvolupen.

## 23 **CAPÍTOL III: ESTRUCTURA DE LA CS CCOO PV**

### 24 **Article 15é. Àmbits d'estructura o integració**

25 Partint de la configuració com a classe social dels treballadors i de les treballadores i amb  
26 l'objectiu de donar compliment als seus principis i objectius, la CS CCOO PV integra dos tipus  
27 d'estructures organitzatives: federacions de branca i unions intercomarcals. Ambdues tenen  
28 nivells organitzatius diferents, assumeixen responsabilitats diferents i han de desenvolupar  
29 funcions complementàries.

30 La federació de branca està relacionada amb els llocs de treball. Atén els treballadors i les  
31 treballadores de la branca en la qual estan enquadrats com a àmbit en el qual s'han  
32 d'organitzar per a desenvolupar la negociació col·lectiva i defensar els seus interessos i drets

en les relacions laborals.	1
Les unions intercomarcals estan relacionades amb els treballadors i les treballadores que mantenen una relació laboral en un territori. Atén l'acció socioeconòmica i sociopolítica com a conjunt de problemes dels treballadors i de les treballadores fora de l'empresa, i de les persones aturades.	2 3 4 5
<b>Article 16é. Configuració de la CS CCOO PV</b>	6
En la Confederació Sindical de CCOO del PV estan integrades les estructures organitzatives següents:	7 8
<b>Federacions del PV</b>	9
- Federació de Construcció i Serveis.	10
- Federació de Serveis a la Ciutadania.	11
- Federació de Serveis.	12
- Federació d'Ensenyament.	13
- Federació d'Indústria.	14
- Federació de Pensionistes.	15
- Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris.	16
<b>Unions intercomarcals</b>	17
- Unió Intercomarcal Comarques del Nord (l'Alt i Baix Maestrat, Plana Alta i Baixa, l'Alcalatén, Alt Millars i els Ports).	18 19
- Unió Intercomarcal Camp de Morvedre-Alt Palància.	20
- Unió Intercomarcal Comarques Centrals (l'Alcoià, el Comtat, la Costera, la Canal de Navarrés i la Vall d'Albaida).	21 22
- Unió Intercomarcal la Ribera-la Safor.	23
- Unió Intercomarcal de Comarques de l'Interior (Foia de Bunyol-Plana Utiel/Requena-Vall Aiora, Camp de Túria-Serrans-Racó d'Ademús).	24 25
- Unió Intercomarcal l'Alacantí-les Marines.	26
- Unió Intercomarcal Vinalopó-Baix Segura.	27

1 Els noms i les sigles de les estructures federals s'adapten als canvis aprovats pel Consell  
2 Confederal estatal.

3 En el cas de la comarca de l'Horta, és responsabilitat de les federacions l'acció sindical i  
4 organitzativa convencional i l'acció socioeconòmica i sociopolítica de la Comissió Executiva  
5 Confederal del País Valencià (CEC PV).

6 Poden integrar-s'hi, així mateix, totes les federacions i unions que es constituïsquen  
7 (vegeu disposició transitòria 1a).

## 8 **Article 17é. Estructura de la CS CCOO PV**

### 9 **L'estructura territorial de la CS CCOO PV està conformada per:**

10 a) Les unions intercomarcals integrades pels sindicats de branca o les persones  
11 afiliades d'aquestes. Es poden constituir, dependents de la Unió Intercomarcal  
12 corresponent, delegacions locals de CCOO PV. A la comarca de l'Horta depenen de la  
13 CEC PV. En l'àmbit d'empresa o de centre de treball, es constitueixen les seccions  
14 sindicals d'empresa com a organisme bàsic de presència, de direcció i d'acció sindical  
15 del sindicat, i que estan formades per totes les persones afiliades a la Confederació. Es  
16 regeixen per a això pel que preveu l'article corresponent dels Estatuts estatals i en el  
17 seu reglament de desenvolupament.

### 18 **L'estructura federal de la CS CCOO PV està conformada per:**

19 a) Les federacions integrades en la Confederació accepten els seus Estatuts, així com  
20 la política sindical de la Confederació, marcada pels seus òrgans de direcció.

21 b) Les federacions del PV s'articulen en sindicats intercomarcals compresos en el seu  
22 àmbit territorial. Els sindicats intercomarcals constitueixen l'estructura organitzativa  
23 central a partir de la qual es formen les estructures que integren la Confederació del  
24 PV: federacions i unions. En aquests sindicats s'agrupen les seccions sindicals  
25 d'empresa o de centre de treball i, en general, el conjunt d'afiliació del seu àmbit. En el  
26 cas que no hi haja suficient afiliació per a constituir els sindicats intercomarcals es trien  
27 persones coordinadores en assemblea congressual.

## 28 **Representació de les estructures organitzatives**

29 En el Congrés i Consell Confederal del PV estan representades les unions intercomarcals i  
30 les federacions del PV. En el Congrés Confederal segons la normativa que regule la  
31 convocatòria i el funcionament d'aquest, que ha de respectar la proporcionalitat en les  
32 cotitzacions acumulades en els quatre últims anys, i en el Consell Confederal conforme al que  
33 disposa l'article 31-a)-5.



<b>Seccions sindicals</b>	<b>1</b>
En l' àmbit d'empresa o de centre de treball es constitueixen les seccions sindicals d'empresa, com a organisme bàsic de presència, de direcció i d'acció sindical del sindicat, i que estan formades per totes les persones afiliades a la Confederació. Es regeixen per a això pel que preveu l'article corresponent dels Estatuts estatals i en el seu reglament de desenvolupament.	2 3 4 5 6
La secció sindical està formada pel conjunt d'afiliades i afiliats en el centre de treball o empresa i constitueix la representació del sindicat en els seus àmbits juntament amb els òrgans superiors. La constitució de les seccions sindicals es duu a terme de manera que s'acate el que disposa la Llei 11/85 de 2 d'agost, convenis col·lectius i altres acords, i es complisquen els continguts dels Estatuts estatals i desenvolupaments reglamentaris, així com el preceptuat en els acords congressuals de les federacions.	7 8 9 10 11 12
<b>Article 18é. Autonomia de les organitzacions integrades en CS CCOO PV</b>	<b>13</b>
Les organitzacions integrades en la CS CCOO PV tenen autonomia de gestió econòmica i patrimonial i depenen del CIF de capçalera en el qual estiguen consolidades i dels acords que sobre aquestes matèries s'adopten pels òrgans competents de la CS CCOO. En el cas de les unions intercomarcals es garanteix la suficiència econòmica i de funcionament, a partir de la gestió centralitzada de la quota en el CIF confederal PV.	14 15 16 17 18
La Secretaria General de la Confederació Sindical, com a representant legal de la Confederació, delega en les secretaries generals de les organitzacions integrades en la CS CCOO PV les facultats de representació legal pública i per al seu àmbit d'actuació concreta.	19 20 21
<b>Article 19é. Responsabilitat de la CS CCOO PV</b>	<b>22</b>
La CS CCOO PV no respon de les accions i obligacions de les estructures organitzatives integrades fiscalment en el seu si si aquestes no hagueren complit els acords que en matèria financera i patrimonial hagen adoptat els òrgans competents de la Confederació. Tampoc respon si aquestes estructures organitzatives s'han excedit dels seus recursos econòmics autònoms, sense coneixement i aprovació expressa dels òrgans competents de la CS CCOO PV.	23 24 25 26 27 28
No respon de les actuacions de la seua afiliació quan ho siguen a títol personal i no representatives del sindicat, tot això amb independència de les mesures sancionadores que la CS CCOO PV poguera adoptar respecte als seus afiliats i afiliades.	29 30 31
<b>Article 20. Mesures disciplinàries referides als òrgans de les estructures organitzatives integrades en la CS de CCOO PV</b>	<b>32</b> <b>33</b>
1. L'incompliment dels Estatuts, dels reglaments, de les decisions adoptades pel Congrés, el Consell Confederal, el Comité de Coordinació Confederal, la Comissió Executiva	34 35

1 Confederal o la Comissió de Garanties Confederal, poden donar lloc a l'adopció de mesures  
2 disciplinàries previstes en aquests Estatuts o reglaments corresponents.

3 2. Per a l'adopció de les mesures disciplinàries s'utilitza com a referència els reglaments  
4 aprovats pel Consell de la CS CCOO i la qualificació de les faltes i sancions és:

5 Per faltes molt greus:

6 a) Suspensió de fins a 12 mesos de les funcions administratives, econòmiques,  
7 financeres i patrimonials de l'òrgan sancionat. En aquest supòsit, l'organisme  
8 sancionador assumeix directament, a través dels seus òrgans de direcció o amb el  
9 nomenament d'un administrador a aquest efecte, totes les funcions en aquest  
10 determinades.

11 b) Suspensió definitiva de totes les funcions de l'òrgan sancionat. Aquesta sanció  
12 comporta la suspensió definitiva de totes les funcions del consell del seu àmbit.

13 Per faltes greus:

14 a) Pèrdua de drets que pugui tindre l'òrgan sancionat a ajudes financeres o d'un altre  
15 tipus.

16 b) Intervenció pels òrgans superiors corresponents del règim administratiu, financer i  
17 patrimonial de l'òrgan sancionat de tres a sis mesos. En aquest supòsit, l'òrgan  
18 sancionador nomena una persona interventora de l'òrgan sancionat, sense l'aprovació  
19 expressa de la qual no pot realitzar-se cap dels actes que siguin relatius als aspectes  
20 esmentats.

21 c) Suspensió d'un a sis mesos dels drets de l'òrgan sancionat, bé íntegrament, bé en  
22 aspectes concrets d'aquests.

23 Per faltes lleus:

24 a) Amonestació interna. L'amonestació pot contindre un requeriment a l'òrgan  
25 amonestat perquè corregisca el seu comportament i l'advertiment de sancions més  
26 greus en el supòsit de persistir en l'acció o omissió que motiva l'amonestació.

27 3. Els requisits i els òrgans competents per a adoptar sancions, així com l'actuació a seguir  
28 en els casos d'inhibició constatada dels òrgans competents, el dret d'audiència, els terminis  
29 de prescripció de les faltes i els procediments de recurs davant les Comissions de  
30 Garanties i qualsevol altra condició que haja de respectar-se per a l'adopció de mesures  
31 disciplinàries són els que a cada moment continguin els reglaments corresponents.

32 4. En el supòsit d'imposar la sanció de suspensió definitiva de les funcions de l'òrgan, la  
33 Comissió Executiva Confederal de CCOO PV assumeix les funcions de la comissió  
34 executiva sancionada i de les seues secretaries generals i designa una comissió gestora

que actua per delegació de la Comissió Executiva Confederal de CCOO PV, amb les funcions corresponents a l'òrgan que ha substituït.	1 2
La Comissió Executiva Confederal de CCOO PV també designa a la persona, que, integrant la Comissió Gestora, la presideix i exerceix les funcions i competències legals i estatutàries corresponents a la secretaria general.	3 4 5
5. La Comissió Gestora està composta, almenys, per una persona integrant de l'òrgan sancionador i per un afiliat o afiliada de l'àmbit de l'òrgan sancionat.	6 7
6. Prèviament a la designació de la Comissió Gestora, la Comissió Executiva Confederal ha de tractar de consensuar el nomenament d'aquesta.	8 9
7. La Comissió Gestora convoca i realitza, en el termini màxim de dotze mesos, un congrés d'aquest àmbit perquè es procedisca a l'elecció d'una nova direcció, excepte en els supòsits en els quals estiga pendent una resolució de la Comissió de Garanties, i en aquest cas el termini de dotze mesos comença a córrer des que aquesta siga publicada. La Comissió Gestora respon de la seua actuació davant l'òrgan sancionador i el seu consell i en última instància davant el màxim òrgan del seu àmbit, el congrés que ha de convocar, al qual poden assistir com a membres nats, dins dels límits disposats en les normes congressuals aprovades per a la celebració d'aquest.	10 11 12 13 14 15 16 17
8. Les funcions del consell suspès són assumides pel Consell Confederal del PV.	18
<b>Article 21. Autodissolució dels òrgans</b>	19
1. Es considera dins del supòsit de dimissió el que l'òrgan col·legiat (inclosa la secretaria general) haja vist reduïdes les persones triades directament en el congrés a menys de la meitat. Les vacants que hagen sigut cobertes per acord majoritari del Consell tenen a aquest efecte la mateixa naturalesa que les triades directament en el congrés.	20 21 22 23
2. L'autodissolució o la dimissió de la comissió executiva comporta la suspensió definitiva de les funcions del consell del seu àmbit. Les funcions del consell suspès són assumides pel Consell Confederal de CCOO PV.	24 25 26
3. En els casos d'autodissolució o de dimissió de la comissió executiva de les unions intercomarcals de la CS CCOO PV l'Executiva de la CS CCOO PV assumeix les competències d'aquesta comissió executiva (o òrgan de direcció) i les de la secretaria general, i designa una comissió gestora que actua per delegació de la Comissió Executiva de CCOO PV, amb les funcions corresponents a l'òrgan que ha substituït. La CEC PV també designa la persona que, integrant la Comissió Gestora, la presideix i exerceix les funcions i competències legals i estatutàries corresponents a la secretaria general.	27 28 29 30 31 32 33
Les persones dimitides no poden formar part de la Comissió Gestora. La Comissió Gestora està composta per una persona integrant de la CEC PV, i per un afiliat o afiliada de l'àmbit l'òrgan dimitit o autodissolt. La Comissió Gestora ha de convocar i realitzar, en el termini	34 35 36

1 màxim de dotze mesos, un congrés o assemblea extraordinaris de l'àmbit que corresponga  
2 perquè procedisca a l'elecció de nova direcció. En cap cas les persones dimissionàries poden  
3 formar part de la direcció provisional. El termini màxim que té la direcció provisional per  
4 convocar i realitzar el congrés o assemblea extraordinaris és de dotze mesos. La data de  
5 convocatòria ha de ser ratificada pel Consell de l'àmbit corresponent a l'òrgan que va designar  
6 a la direcció provisional. Durant el període d'actuació de la direcció provisional queden en  
7 suspens les funcions del Consell corresponent a l'àmbit de l'òrgan de direcció autodissolt o  
8 dimitit, així com les de les seues membres derivades de la seua pertinença a aquest òrgan  
9 direcció.

10 4. Prèviament a la designació de la direcció provisional, l'òrgan competent per a això ha de  
11 tractar de consensuar el nomenament d'aquesta.

12 5. Les persones de la direcció provisional poden ser membres nats al congrés que es  
13 convoque en els mateixos termes previstos per als membres de les comissions gestores.

#### 14 **Article 22é Reunions i acords dels òrgans**

15 1. Les reunions ordinàries dels òrgans de direcció, diferents del Congrés, són convocades  
16 per la secretaria general i les extraordinàries, per la secretaria general o per, almenys, 1/3  
17 dels seus components, llevat que aquests Estatuts establisquen una altra cosa.

18 2. Els òrgans s'entenen constituïts degudament quan, en primera convocatòria, estiguen  
19 presents la meitat més un dels seus components, i en segona convocatòria, quan estiguen  
20 presents almenys 1/3.

21 3. Els congressos s'entenen constituïts degudament quan estiguen acreditats la majoria  
22 absoluta dels delegats i de les delegades convocats.

23 En els congressos es comptaran els delegats i les delegades acreditats a l'efecte d'establir  
24 les majories qualificades.

25 Les decisions de qualsevol òrgan són adoptades per majoria simple, excepte quan els  
26 Estatuts establisquen una altra majoria. Hi ha majoria simple quan els acords són adoptats  
27 per més vots favorables que desfavorables de les membres i dels membres presents.

28 Per establir les majories qualificades previstes en els Estatuts es compten les persones  
29 efectivament triades per a compondre l'òrgan col·legiat que prendrà la decisió. En els  
30 congressos es compten els delegats i les delegades acreditats. S'entén per majoria absoluta  
31 quan les decisions siguen adoptades per la meitat més un de tots els delegats i les delegades  
32 acreditats.

33 Les decisions són immediatament executives. Vinculen les persones membre de l'òrgan  
34 que les adopta i les obliguen en la seua acceptació, així com l'afiliació de l'àmbit afectat, amb  
35 independència de les reclamacions o dels recursos que puguen interposar davant els òrgans  
36 competents del sindicat o de la jurisdicció social.

<b>Article 23é. De les actes</b>	1
Totes les reunions d'organismes regulars de la Confederació que impliquen preses d'acords, decisions, etc., obligatòriament han d'estendre acta de la reunió, còpia d'aquesta s'ha d'enviar a cadascun dels seus components. Tot això amb independència que hi haja un registre general d'actes.	2 3 4 5
<b>Article 24é. Les secretaries de la dona</b>	6
S'ha de constituir i d'impulsar la Secretaria de la Dona en les unions i federacions, per garantir amb això la seua integració plena dins de l'estructura del sindicat i per tant l'acció sindical.	7 8 9
<b>Article 25é. Mandats de les secretaries generals</b>	10
El secretari o la secretària general d'unions intercomarcals, federacions del País Valencià i de la CS CCOO PV no pot ser triat o triada per més de tres mandats.	11 12
<b>CAPÍTOL IV: FORMES D'INTEGRACIÓ EN LA CS CCOO PV</b>	13
<b>Article 26é. Integració en la CS CCOO PV</b>	14
La sol·licitud d'integració d'una federació, d'una unió professional de tipus sindical o d'una organització sectorial en la CS CCOO PV, i prèvia consulta a la federació estatal de branca, ha de ser instada a la Comissió Executiva de la Confederació estatal i posteriorment aprovada pel Consell Confederal estatal.	15 16 17 18
La integració en la CS CCOO PV per part de qualsevol òrgan sindical suposa l'acceptació dels seus principis, programes, Estatuts, política sindical, política de finances i política internacional.	19 20 21
<b>Article 27é. Formes especials d'associació a la CS CCOO PV</b>	22
Les organitzacions sindicals que així ho desitgen poden establir formes especials d'associació amb la CS CCOO PV. L'acord d'associació ha de ser aprovat pel Consell Confederal a instàncies de la Comissió Executiva Confederal. En els supòsits d'associació que afecte organitzacions territorials o de branca del mateix àmbit, és preceptiu un informe previ referent a aquestes, i la seua aprovació correspon al Consell Confederal, a instàncies de la CEC PV. Les formes d'associació pel que fa als seus aspectes organitzatius, econòmics, acció sindical, etc., s'estableixen en l'acord específic d'associació, i en aquest acord es defineix la capacitat jurídica, d'obrar, autonomia econòmica i financera, administrativa i patrimonial.	23 24 25 26 27 28 29 30 31

## 1 **CAPÍTOL V: ÒRGANS DE DIRECCIÓ I REPRESENTACIÓ DE LA CS** 2 **CCOO PV**

### 3 **Article 28é. Òrgans i càrrecs de representació**

4 Els òrgans de la CS CCOO PV són:

5 **a)** El Congrés Confederal.

6 **b)** La Conferència Confederal.

7 **c)** El Consell Confederal.

8 **d)** El Comité Confederal.

9 **e)** La Comissió Executiva.

10 **f)** La Comissió de Garanties.

11 El càrrec de representació de la CS CCOO PV és la Secretaria General amb les funcions i  
12 competències de direcció que expressa l'article 34é.

### 13 **Article 29é. El Congrés Confederal**

14 El Congrés Confederal és el màxim òrgan deliberant i de direcció de la Confederació del  
15 País Valencià.

#### 16 **a) Composició**

17 Atés que la CS CCOO PV s'articula a través de les federacions i de les unions, el Congrés  
18 Confederal està compost a parts iguals per representants d'ambdós, en proporció a les  
19 cotitzacions acumulades en els quatre anys naturals anteriors a la convocatòria del Congrés,  
20 més les persones membre de la Comissió Executiva i la Secretaria General.

21 A les comarques en les quals el sindicat comarcal o intercomarcal no estiga constituït, o  
22 les seues funcions hagen sigut assumides per la federació, la delegació al Congrés que li  
23 corresponga és triada per l'afiliació de la federació a aqueixa comarca.

#### 24 **b) Funcionament**

25 1r El Congrés ordinari es realitza i es convoca pel Consell Confederal cada quatre anys.

26 2n El Congrés amb caràcter extraordinari pot ser convocat:

27 **a)** Quan així ho approve el Consell Confederal per majoria absoluta.

<b>b)</b> Quan així ho sol·liciten un nombre de federacions o d'unions que sumen almenys dos terços dels cotitzadors.	1 2
<b>c)</b> Quan ho demane un terç de l'afiliació cotitzadora de la Confederació del PV identificada degudament amb les seues signatures, número de carnet de CCOO i organització de procedència.	3 4 5
<b>3r</b> El Congrés ordinari s'ha de convocar amb sis mesos d'antelació. Les ponències i els documents que servisquen de base per a la discussió, distribuïts com a mínim amb un mes d'antelació a l'inici de les assemblees congressuals del Nivell I. El Reglament i l'Informe general, almenys amb quinze dies d'antelació; i les esmenes amb el termini que establisquen les normes de convocatòria del Congrés.	6 7 8 9 10
<b>4t</b> Tots els acords del Congrés s'adopten per majoria simple, excepte els que tinguen per objectiu la modificació dels Estatuts de la Confederació en els apartats de definició de principis, que requereixen majoria de dos terços.	11 12 13
<b>5é</b> La normativa de convocatòria, composició i funcionament del Congrés, és establida pel Consell Confederal.	14 15
<b>c) Funcions i competències del Congrés Confederal del PV</b>	16
Les tasques o atribucions del Congrés són les següents:	17
<b>1r</b> Determinar l'orientació sociopolítica de la Confederació.	18
<b>2n</b> Aprovar i modificar el programa de la Confederació.	19
<b>3r</b> Aprovar i modificar els Estatuts de la Confederació.	20
<b>4t</b> Triar la persona que assumeix la Secretaria General de la Confederació, mitjançant sufragi lliure i secret.	21 22
<b>5é</b> Triar la Comissió de Control Administratiu i Finances i la Comissió de Garanties de la Confederació mitjançant sufragi lliure i secret. (pendent àmbit estatal)	23 24
<b>6é</b> Aprovar el nombre de components de la Comissió Executiva i del Consell Confederal.	25
<b>7é</b> Triar la Comissió Executiva mitjançant sufragi lliure i secret.	26
<b>8é</b> Decidir sobre la dissolució de la Confederació.	27
<b>9é</b> Aprovar l'ingrés en la Confederació d'organitzacions que puguen representar més del 20 % de l'afiliació de la Confederació.	28 29

## 1 Article 30é. Les conferències federals

2 Entre congrés i congrés i quan, a proposta de la Comissió Executiva Confederal, pel  
3 Consell Confederal es considere oportú, poden convocar-se conferències federals per  
4 debatre i establir la posició de la Confederació en relació a qüestions específiques o generals  
5 d'interés especial per a la política sindical de la CS CCOO PV, en la línia de l'aprovat en els  
6 congressos federals. Els acords adoptats tenen caràcter de decisions per al conjunt de  
7 l'organització i no poden contradir els acords aprovats pel Congrés Confederal.

8 En cada convocatòria específica realitzada pel Consell Confederal s'estableixen els criteris  
9 d'assistència i de funcionament de la Conferència, on participa el Consell Confederal i,  
10 almenys, tants delegats/ades triats com membres del Consell Confederal, que ha de  
11 representar de manera paritària, l'estructura territorial i la de branca. Aquestes delegacions es  
12 trien de manera proporcional pels consells de les seues organitzacions d'origen, conforme a  
13 les normes que juntament amb la convocatòria de la Conferència approve el Consell  
14 Confederal.

## 15 Article 31é. El Consell Confederal

16 El Consell Confederal és l'òrgan màxim de direcció i representació de la Confederació  
17 entre congressos.

### 18 a) Composició

19 El Consell Confederal està integrat a parts iguals per membres provinents de l'estructura  
20 de branca i de territori, exclosa la Comissió Executiva i la Secretaria General de la CS CCOO  
21 PV.

22 El Consell Confederal està compost per:

23 1. La Secretaria General.

24 2. Membres de la Comissió Executiva.

25 3. Les secretaries generals de federacions.

26 4. Les secretaries generals de les unions.

27 5. Representants de les federacions i unions que es trien pels seus respectius consells i en  
28 proporció a les cotitzacions previstes en l'article 29é a) par. 1r. Aquesta composició pot  
29 actualitzar-se biennalment pel Reglament del Consell Confederal amb els mateixos criteris  
30 anteriors i de manera que es respecte el primer paràgraf d'aquest apartat a). Les vacants  
31 que puguen produir-se entre congrés i congrés, es cobreixen segons les procedències de  
32 la persona que va causar la vacant. Les comarques on no hi ha unió s'acolliran al que  
33 preveu l'article 29é a) par. 2n.



Els consells de les unions es regeixen pels criteris de proporcionalitat (respecte a les persones afiliades en cada federació del seu àmbit), funcionament i funcions establides per aquests Estatuts per al Consell Confederal PV, en els seus àmbits de competència i amb referència expressa són els recollits en els apartats 1, 8, 9, 10 i 11-a). La seua composició numèrica s'ha d'ajustar als criteris afiliatius següents al moment de la seua constitució:	1 2 3 4 5
- Unió intercomarcal de fins a 8000 persones afiliades, el Cnsell està constituït per un màxim de 25.	6 7
- Unió intercomarcal d'entre 8.001 fins a 12.000 persones afiliades, el Consell està constituït per un màxim de 31.	8 9
- Unió intercomarcal de més de 12.001 persones afiliades, el Consell està constituït per un màxim de 39.	10 11
Aquests poden incrementar-se fins a dues persones més a decisió dels seus respectius consells en la primera convocatòria que celebren a continuació de l'aprovació de les Normes que regulen el Congrés Confederal del PV.	12 13 14
Els consells de les federacions ho fan atenent les normes, el funcionament i els criteris de les seues respectives federacions estatals.	15 16
<b>b) Funcionament</b>	17
<b>1r</b> El Consell Confederal és convocat pel la CEC PV almenys dues vegades a l'any amb caràcter ordinari. I amb caràcter extraordinari, cada vegada que siga sol·licitat per un terç dels integrants del Consell Confederal PV o del Comité Confederal PV. En aquest últim cas la reunió ha de celebrar-se en un termini no superior a quinze dies, i s'ha d'incloure en l'ordre del dia el motiu de la convocatòria.	18 19 20 21 22
<b>2n</b> Les resolucions i decisions ordinàries del Consell s'adopten per majoria simple, excepte en els casos previstos per aquests Estatuts.	23 24
<b>c) Funcions</b>	25
<b>1r</b> Discutir i decidir sobre la política general de la Confederació entre congressos i controlar la seua aplicació per la Comissió Executiva i Comité Confederal.	26 27
<b>2n</b> Convocar el Congrés Confederal i les conferències sobre temes monogràfics que s'acorden. Aprovar les normes reguladores del procés congressual, i les ponències.	28 29
<b>3r</b> Aprovar anualment, el pressupost de despeses i d'ingressos a proposta de la Comissió Executiva i la política de finances.	30 31
<b>4t</b> Aprovar la integració en la Confederació de les federacions que així ho sol·liciten.	32

- 1 **5é** Fixar el sistema de repartiment de les quotes de la Confederació.
- 2 **6é** Fixar els criteris en matèria de personal al servei de la Confederació.
- 3 **7é** Conèixer anualment els informes sobre les seues activitats elaborades per la Comissió  
4 de Control Administratiu i Finances i per la Comissió de Garanties i igualment ha de rebre i  
5 votar un informe resum de la gestió anual de la Comissió Executiva.
- 6 **8é** El Consell Confederal, per majoria absoluta de les seues persones membre  
7 convocades degudament pot:
  - 8 **a)** Triar les persones que componen la Comissió Executiva, entre congrés i congrés,  
9 sempre que no supere el nombre de tres dels seus components inicials.
  - 10 **b)** Triar els llocs vacants, entre congressos, de la Comissió de Garanties.
  - 11 **c)** Decidir les substitucions que per vacants es produïsquen en la Comissió Executiva.
- 12 **9é** El Consejo Confederal, en el caso de cese o dimisión por cualquier motivo del  
13 secretario/a general, podrá elegir sustituto/a por votación cualificada de, al menos, tres  
14 quintos de sus miembros, hasta un Congreso ordinario o extraordinario convocado a tal fin, si  
15 así lo decide el órgano de dirección mencionado. El Consell Confederal, en el cas de  
16 cessament o dimissió per qualsevol motiu del secretari/ària general, pot elegir substitut/a  
17 votació qualificada de, almenys, tres cinquens dels seus membres, fins a un Congrés ordinari  
18 o extraordinari convocat a tal fi, si així ho decideix l'òrgan de direcció esmentat.
- 19 **10é** El Consell Confederal proposa a la Comissió Executiva la creació i composició de les  
20 comissions de treball que considere convenient.
- 21 **11é** Aprovar per majoria absoluta els reglaments següents:
  - 22 **a)** El Reglament de funcionament del Consell Confederal del PV, i les regles bàsiques  
23 de funcionament dels òrgans de direcció.
  - 24 **b)** El Reglament dels fons financers confederals del PV.
  - 25 **c)** El Reglament de funcionament de la Comissió de Garanties.
  - 26 **d)** El Reglament de la persona defensora de l'afiliació.
  - 27 **e)** La carta financera d'honoraris dels Serveis Jurídics.
  - 28 **f)** Els que el mateix Consell, en el desenvolupament de la política sindical, considere  
29 convenients.
- 30 **12é** El Consell Confederal podrà modificar els Estatuts aprovats en el Congrés a l'única fi

d'adaptar o desenvolupar el que s'estableix en els Estatuts de la confederació estatal en aquells aspectes que resulten contraris o contradictoris, que es durà a terme en un termini màxim de sis mesos des de la celebració del congrés confederal.

## **Article 32é. La Comissió Executiva**

La Comissió Executiva, de la qual forma part de manera inescindible la Secretaria General de la CS CCOO PV, és l'òrgan de direcció i d'execució de la Confederació, que aplica les decisions i directrius adoptades pel Consell i el Congrés. S'assegura un temps mínim de quatre anys d'afiliació per poder ser membre de la Comissió Executiva Confederal.

Funciona col·legiadament, i adopta els seus acords per majoria. El seu nombre es determina pel Congrés Confederal en triar-la a proposta de la Comissió de Candidatures. Les reunions són convocades per la Secretaria General o per un terç dels seus components.

### **Funcions de la Comissió Executiva Confederal**

1r Dur a la pràctica les decisions adoptades pel Congrés Confederal, el Consell Confederal i el Comité Confederal.

2n Assegurar la direcció permanent de l'activitat de la Confederació.

3r Assegurar l'organització i el funcionament de tots els serveis centrals de la Confederació.

4t Mantindre contacte permanent amb totes les federacions i unions.

5é Deliberar i prendre decisions sobre totes les qüestions que se susciten entre consell i consell.

6é Dur la responsabilitat de les publicacions centrals oficials de la Confederació.

7é Nomenar i cessar les persones responsables de les secretaries que s'hi establisquen.

8é Respondre davant el Congrés, a la fi de la seua actuació i davant el Consell Confederal entre congrés i congrés.

9é Els seus membres poden participar en les reunions de qualsevol de les estructures organitzatives agrupades en la CS CCOO PV, en delegació de la Comissió Executiva.

10é Amb la finalitat de garantir el seu funcionament regular, la Comissió Executiva té un reglament intern.

11é Nomenar i cessar el personal de direcció, tècnic i administratiu dels serveis centrals de la Confederació.

- 1 12é Coordinar les activitats de la Comissió Executiva de les secretaries i dels  
2 departaments de la Confederació.
- 3 13é Nomenar i destituir el director o la directora de les publicacions.
- 4 14é Nomenar i cessar les persones membre dels òrgans directius de les societats,  
5 fundacions i serveis dependents de la CS CCOO PV.
- 6 15é Nomenar els representants en els òrgans de representació institucional.
- 7 16é Conèixer la situació patrimonial i financera del conjunt d'estructures organitzatives, així  
8 com sol·licitar informació a les entitats financeres sobre els actius i passius d'aquestes.
- 9 17é La Comissió Executiva pot triar en el seu si un Secretariat com a òrgan de gestió per  
10 al desenvolupament i l'aplicació dels acords de la Comissió Executiva.
- 11 18é La Comissió Executiva pot adoptar les decisions consistents en l'exercici d'accions  
12 judicials o administratives de tota mena per a la impugnació de disposicions legals i d'actes  
13 administratius, de manera que una vegada adoptada la decisió es dona trasllat d'aquesta als  
14 representants processals, procuradors i advocats, perquè exerciten aquesta acció  
15 d'impugnació.
- 16 Les comissions executives de les unions intercomarcals es regeixen pels criteris de  
17 funcionament i funcions establides per aquests Estatuts a la Comissió Executiva Confederal  
18 en els seus àmbits de competència. La seua composició numèrica s'ajusta als criteris  
19 següents afiliatius al moment de la seua constitució:
- 20 - Unió intercomarcal de fins a 8000 persones afiliades, la comissió executiva està  
21 constituïda per un màxim de 7.
- 22 - Unió intercomarcal d'entre 8.001 fins a 12.000 persones afiliades, la comissió  
23 executiva està constituïda per un màxim de 9.
- 24 - Unió intercomarcal de més de 12.001 persones afiliades, la comissió executiva està  
25 constituïda per un màxim d'11.
- 26 Aquestes poden incrementar-se fins a dues persones més a decisió dels seus respectius  
27 consells en la primera convocatòria que celebren a continuació de l'aprovació de les Normes  
28 que regulen el Congrés Confederal del PV.

### 29 **Article 33é. Secretaries, comissions i departaments**

- 30 La Comissió Executiva crea totes les àrees, secretaries, comissions i departaments que  
31 crega convenient per al millor desenvolupament de les funcions que té encomanades. Els  
32 departaments poden ser tècnics, administratius i sindicals i s'adscriuen i actuen depenent  
33 d'una secretaria.

<b>Article 34é. La Secretaria General de la Confederació</b>	<b>1</b>
<b>a)</b> És qui representa legalment i públicament la CS CCOO PV. Actua sota l'acord col·legiat del Consell, del Comité Confederal i de la Comissió Executiva, segueix el principi de direcció col·lectiva, i té com a missió cohesionar les funcions d'aquests òrgans. Té les facultats que la Llei li atorga com a representant legal i públic de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià.	2 3 4 5 6
<b>b)</b> Té les facultats legals que expressament es recullen en l'annex d'aquests Estatuts. En el Reglament de funcionament de la Comissió Executiva es pot regular la manera d'exercir aquestes facultats.	7 8 9
<b>c)</b> Pot delegar, i revocar, les funcions i facultats que reconeixen aquests Estatuts en els òrgans competents de la Confederació i els seus membres.	10 11
<b>d)</b> En cas d'absència de qualsevol índole, la Comissió Executiva, col·legiadament, assumeix les funcions reconegudes a la Secretaria General durant el període que dure l'absència.	12 13 14
<b>e)</b> Si entre congrés i congrés, la Secretaria General de la CS CCO PV quedara vacant per qualsevol causa, s'ha de procedir a una nova elecció per majoria absoluta en el Consell Confederal. El seu mandat arriba fins al següent congrés ordinari o fins al congrés extraordinari convocat per a l'elecció d'un secretari o secretària general, si així ho decideix l'òrgan de direcció esmentat.	15 16 17 18 19
<b>Article 35é. Incompatibilitats de les persones membre dels òrgans de direcció confederals</b>	<b>20</b> <b>21</b>
La condició d'integrant de la Comissió Executiva de la CS CCOO PV o de la Comissió de Garanties és incompatible amb l'acompliment de les funcions següents:	22 23
<b>a)</b> Alcaldia o regidoria.	24
<b>b)</b> Membre del Congrés de Diputats/ades i Senat.	25
<b>c)</b> Membre dels òrgans parlamentaris de la Generalitat Valenciana.	26
<b>d)</b> Membre del Parlament Europeu.	27
<b>e)</b> Membre del Govern de l'Estat o del Govern de la Generalitat Valenciana.	28
<b>f)</b> Qualsevol càrrec de designació directa per part del Govern de l'Estat i de la Generalitat Valenciana.	29 30
<b>g)</b> Secretaria general d'un partit polític.	31

1 h) Responsabilitat directa d'una secretaria o front de treball permanent en un partit  
2 polític.

3 i) Ser candidato/a a los puntos a), b), c) y d). Ser candidat/a a els punts a), b), c) i d).

4 j) Dirigir i/o formar part del consell d'administració o d'òrgans de direcció o de gestió  
5 d'empreses, de fundacions, etc. les finalitats de les quals siguen col·laborar o dur a  
6 terme activitats empresarials relacionades amb les activitats i els serveis del sindicat o  
7 dependents d'aquest, excepte en cas de ser la persona representant nomenada per la  
8 CS CCOO PV.

9 k) Membres de consells d'administració d'empreses ja siguen públiques o privades,  
10 excepte en cas de ser la persona representant nomenada per CS CCOO o la CS  
11 CCOO PV.

12 Incórrer en qualsevol de les incompatibilitats descrites anteriorment comporta el  
13 cessament automàtic en el càrrec i les funcions que estiga exercint la persona implicada, amb  
14 el requisit únic de la comunicació prèvia per part de l'òrgan on estiguera enquadrat o, si  
15 escau, d'òrgan superior.

16 Les federacions i unions tenen el mateix règim d'incompatibilitats, en les seues comissions  
17 executives, excepte les de ser candidats o candidates als punts a), b), c) i d) que només afecta  
18 les secretaries generals.

19 L'afiliació que decidisca presentar la seua candidatura a algun dels càrrecs públics  
20 assenyalats en els apartats anteriors, no pot fer ús en la propaganda electoral de la  
21 responsabilitat que ostente en els òrgans de direcció indicats.

22 Els afiliats i les afiliades que exercisquen les funcions relacionades en el segon paràgraf  
23 d'aquest article no poden estar en ús de crèdit d'hores sindicals a temps complet, ni amb un  
24 contracte com a sindicalista.

25 És incompatible ser membre de la Comissió Executiva Confederal PV amb la pertinença  
26 als òrgans de direcció executius i de garanties de qualssevol de les organitzacions integrades  
27 en la CS CCOO PV.

## 28 **Article 36é. El Comité Confederal**

29 El Comité Confederal és l'òrgan de coordinació amb participació de les unions  
30 intercomarcals i les federacions del País Valencià que, juntament amb l'Executiva Confederal,  
31 porten a la pràctica les decisions i directrius adoptades pel Congrés i el Consell Confederal.

32 Composició del Comité Confederal del PV:

33 1. La Comissió Executiva Confederal.

2. Les secretaries generals de les unions intercomarcals i de les federacions del PV.	1
3. Una persona per cadascuna de les unions intercomarcals i una persona per cadascuna de les federacions del PV.	2 3
4. La representació de les unions intercomarcals i de les federacions del PV ha de ser paritària en qüestió de gènere.	4 5
Funcionament:	6
1. El Comitè de Coordinació Confederal funciona col·legiadament convocat pel secretari o per la secretària general o quan ho sol·licite una tercera part dels seus components.	7 8
2. Respon davant el Consell Confederal.	9
3. Amb la finalitat de garantir el seu funcionament regular té un reglament intern.	10
Funcions i competències:	11
1. Definir els objectius de la política sindical, especialment el que es refereix a les estratègies de diàleg social i negociació col·lectiva sectorial.	12 13
2. Coordinar i realitzar el seguiment al diàleg social.	14
3. Debatre les polítiques organitzatives.	15
4. Conèixer la situació patrimonial i financera del conjunt d'estructures organitzatives, a través dels comptes anuals, impostos de societats, auditories internes i externes i qualsevol altre procediment legal o convencional, així com demanar informació a les entitats financeres sobre els actius i passius d'aquestes.	16 17 18 19
5. Realitzar el seguiment i l'avaluació als plans de treball confederals.	20
6. Totes aquelles altres competències que se li assignen en aquests Estatuts o en el seu desenvolupament reglamentari.	21 22
<b>CAPÍTOL VI: ÒRGANS DE GARANTIES I CONTROL</b>	23
<b>Article 37é. La Comissió de Garanties</b>	24
1. La Comissió de Garanties és l'òrgan suprem de control de les mesures disciplinàries internes de caràcter col·lectiu sobre les estructures organitzatives que preveuen aquests Estatuts.	25 26 27
2. Té la competència de dictar resolució sobre els expedients de sanció de caràcter	28

- 1 individual que li siguem remesos pels òrgans de direcció corresponents.
- 2 3. Intervé, així mateix, en totes aquelles reclamacions que sobre la violació dels  
3 procediments establits li presenten les persones afiliades o les organitzacions integrades  
4 en la CS de CCOO PV i genera, si escau, les exigències de responsabilitat davant els  
5 òrgans de direcció confederals. El procediment d'actuació és el previst en els Estatuts  
6 estatals.
- 7 4. La Comissió de Garanties és tria, sempre en nombre imparell, pel Congrés Confederal  
8 PV i està composta per tres titulars i dos suplents, que no poden, al seu torn, formar part  
9 d'altres òrgans de direcció de la CS de CCOO PV ni de les organitzacions integrades en  
10 aquesta. Els seus membres electes en congrés mantenen els seus càrrecs fins al congrés  
11 següent, i sotmeten aquest a un balanç de la seua actuació en el període comprés entre  
12 ambdós congressos, que es fa públic en els òrgans d'expressió confederals. Igualment,  
13 elabora anualment un informe que presenta al Consell Confederal i que es fa públic en els  
14 òrgans d'expressió confederals.
- 15 5. Els acords del Congrés Confederal PV i del Consell Confederal PV no poden ser objecte  
16 d'impugnació davant la Comissió de Garanties.
- 17 6. La Comissió de Garanties del PV dicta les seues resolucions prèvia audiència de les  
18 parts afectades, per majoria simple i són vàlides sempre que hagen sigut adoptades amb la  
19 presència de la majoria absoluta dels seus membres. Les resolucions són dictades en el  
20 termini màxim d'un mes. Aquestes resolucions són automàticament executives per  
21 membres i òrgans afectats, fins que resolga definitivament la Comissió de Garanties  
22 estatal, en el cas que es recorrega segons el procediment regulat en els Estatuts estatals.
- 23 7. Atés el dret estatutari actual de recurs d'afiliats i afiliades i òrgans davant la Comissió de  
24 Garanties del PV i de la federació estatal corresponent, i en el cas de col·lisió o  
25 d'incompatibilitat de resolucions entre ambdues, resol definitivament la Comissió  
26 Confederal estatal.
- 27 8. S'assegura un temps mínim de quatre anys d'afiliació per poder ser membre de la  
28 Comissió de Garanties.
- 29 9. Les vacants que per qualsevol circumstància es puguen produir en aquesta Comissió  
30 entre congrés i congrés són cobertes, en primera instància de manera automàtica per les  
31 persones suplents, o mitjançant elecció pel Consell Confederal, segons el que preveu  
32 l'article 31é c) 8é b) d'aquests Estatuts.

## 33 **CAPÍTOL VII: ACCIÓ SINDICAL**

### 34 **Article 38é. Acció sindical**

35 La iniciativa de l'acció sindical correspon a cada organització en el seu àmbit, qui l'ha de



desenvolupar d'acord amb les orientacions fixades per la Confederació per vincular la seua acció sindical a la del conjunt dels treballadors i de les treballadores.	1 2
Aquelles propostes d'acció sindical que per la seua transcendència i repercussió puguen afectar el desenvolupament de la CS CCOO PV, la seua implantació entre els treballadors i les treballadores o puguen suposar una variació de la política sindical d'aquesta i les que afecten de manera especialment greu serveis públics essencials de repercussió al País Valencià, han de ser consultades i debatudes prèviament pel Consell Confederal PV i, si no és possible, per la CEC PV.	3 4 5 6 7 8
Les federacions i unions tenen el deure i el dret de participar en l'elaboració de la política sindical de la CS CCOO PV, a través dels òrgans de direcció confederals, així com la seua aplicació i execució en la branca o l'àmbit territorial respectius, segons les seues pròpies característiques, i és competència de les federacions el desenvolupament i l'aplicació de la seua acció sindical i del funcionament organitzatiu de la seua estructura a les comarques on estiguen situades.	9 10 11 12 13 14
Les estructures organitzatives han de consultar als òrgans superiors sobre els termes essencials de les reivindicacions i de les accions a desenvolupar, a fi de coordinar l'acció sindical en tot l'àmbit de la Confederació.	15 16 17
En el plànol del País Valencià, correspon l'acció sindical confederal a CCOO PV en els seus òrgans directius: el Consell Confederal i la Comissió Executiva.	18 19
Quan una organització acorde la convocatòria d'una vaga en un servei essencial per a la comunitat, ha de posar-ho en coneixement de les unions afectades o de la Confederació del País Valencià, de manera fefaent i amb antelació suficient abans de la convocatòria legal de la vaga.	20 21 22 23
<b>CAPÍTOL VIII: EINES DE COMUNICACIÓ, PATRIMONI DOCUMENTAL, FUNDACIONS I SERVEIS TÈCNICS</b>	24 25
<b>Article 39é. Eines de comunicació</b>	26
La CS CCOO PV en els seus diversos àmbits disposa d'eines de comunicació que arrepleguen informacions i opinions per a traslladar i donar comptes a la seua afiliació. Les principals són la pàgina web <a href="http://www.pv.ccoo.es">www.pv.ccoo.es</a> , els perfils oficials en les xarxes socials i el <i>Notícies Sindicals</i> , en el seu format butlletí digital, tot això sota la responsabilitat de la Comissió Executiva Confederal.	27 28 29 30 31
Forma part del patrimoni documental de la Confederació el conjunt de documents, en diversos suports produïts, rebuts o reunits per la CS CCOO PV i les estructures organitzatives confederades, així com per les persones físiques al seu servei en l'exercici de les seues responsabilitats. La CS CCOO PV és titular i responsable exclusiva d'aquesta documentació, que la custòdia i gestiona amb autonomia de manera coordinada dins de la xarxa d'arxius de	32 33 34 35 36

1 CCOO.

2 CS CCOO PV ha d'elaborar un reglament d'arxius i de gestió de documents per garantir la  
3 correcta producció, divulgació i conservació dels documents generats per les estructures  
4 organitzatives que la integren.

## 5 **Article 40é. Fundacions de la Confederació**

6 CS CCOO PV ha creat, i pot crear, fundacions amb les finalitats i els objectius declarats en  
7 les seues actes fundacionals. Entre la Confederació i les fundacions s'estableixen vincles  
8 estrets per poder complir millor les finalitats previstes.

## 9 **Article 41é. Dels serveis tècnics, d'assessorament, assistencials i d'altres de** 10 **CCOO PV**

11 La Confederació, i en els àmbits i nivells que considere oportuns, disposa dels serveis  
12 tècnics i assistencials, així com dels mitjans que considere necessaris d'índole editorial,  
13 distribució, recreatiu, cultural, viatges, habitatges, etc., per als seus afiliats i afiliades i que  
14 depenen, dins de l'autonomia funcional oportuna, dels òrgans corresponents de la  
15 Confederació. Els serveis assistencials centrals, amb l'autonomia funcional necessària, porten  
16 a terme la línia general de treball establida pel Consell Confederal i per la Comissió Executiva,  
17 i es té en compte l'estructura territorial i de federacions de CS CCOO PV.

## 18 **CAPÍTOL IX: FINANCES I ADMINISTRACIÓ**

### 19 **Article 42é. Patrimoni de la Confederació**

20 Els recursos i béns de la Confederació estan integrats pel següent:

21 1. Les quotes de l'afiliació.

22 2. Les donacions i els llegats en favor d'aquesta i pel capital que acumule al llarg de la  
23 seua gestió.

24 3. Els béns mobles i immobles adquirits, donats o llegats.

25 4. Les subvencions que puguen ser-li concedides.

26 5. Les rendes dels seus béns i valors.

27 6. Els ingressos procedents de la venda de publicacions i de prestació de serveis.

28 Els recursos econòmics de la Confederació són destinats, únicament i exclusiva, a finançar  
29 les despeses que comporta l'aplicació i el desenvolupament de la política sindical aprovada  
30 pel Congrés i pels seus òrgans de direcció confederal.

<b>Article 43é. Finançament i Pressupost anual</b>	<b>1</b>
Anualment, i abans del 31 de desembre de cada any, el Consell Confederal, a proposta de la Comissió Executiva, ha d'aprovar el Pressupost d'ingressos i de despeses i les línies d'actuació econòmica de la Confederació, que són posades en pràctica per la Secretaria de Finances. Tot òrgan de la Confederació Sindical de CCOO del País Valencià té l'obligació de donar les informacions econòmiques oportunes per a la millor gestió econòmica de la Confederació i, en cap cas, pot retindre fons o cotitzar de manera diferent del que s'haja determinat pels òrgans en aquests Estatuts.	2 3 4 5 6 7 8
Els criteris de confecció dels pressupostos s'elaboren per la Comissió Executiva abans de l'1 de novembre de l'any anterior. En el cas que amb data 31 de desembre no s'hagen aprovat, es prorroguen en els seus propis termes els de l'any anterior.	9 10 11
<b>Article 44é. Actuacions financeres</b>	<b>12</b>
La CS CCOO PV no respon de les actuacions d'índole econòmica o patrimonial acordades per qualsevol òrgan de la Confederació no integrat fiscalment en aquesta, quan no hi haguera hagut prèvia aprovació dels òrgans que estatutàriament són responsables de la política financera de la CS CCOO PV.	13 14 15 16
Aquelles estructures organitzatives que no estiguen al corrent de pagament o no hagen obtingut una moratòria, segons els terminis i criteris establits pel Consell Confederal, no poden exercir el dret de vot en aquest mentre no regularitzen la seua situació.	17 18 19
<b>Article 45. Personal al servei de la CS de CCOO PV</b>	<b>20</b>
Aquelles persones subjectes a relació laboral per compte d'altre i per a la realització exclusiva de tasques no sindicals que presten els seus serveis a la CS de CCOO PV es defineixen i classifiquen d'acord amb la mena de relació que mantenen i que la defineix el Conveni col·lectiu vigent a cada moment que approve el Consell de la CS CCOO.	21 22 23 24
Aquest Conveni col·lectiu recull les formes de selecció de les persones, amb criteris d'igualtat, d'objectivitat, de publicitat i de transparència.	25 26
Les estructures organitzatives han de promoure una política activa d'integració en les plantilles de persones amb discapacitat.	27 28
<b>CAPÍTOL X: DISSOLUCIÓ DE LA CONFEDERACIÓ DEL PV</b>	<b>29</b>
Així mateix, qui es dediquen a tasques sindicals per ser càrrecs electes o per ser nomenades adjuntes i de confiança als càrrecs electes o a les executives, no subjectes a un control horari fix i per tant, amb flexibilitat en el temps de dedicació i en la disponibilitat, i que exerceixen, entre altres activitats, atenció a l'afiliació, visites a empreses, realització d'eleccions sindicals, participació en negociacions col·lectives, participació institucional,	30 31 32 33 34

1 participació en ERO, assessorament, elaboració de plataformes reivindicatives; no tenen una  
2 relació laboral sinó que mantenen una relació de caràcter associatiu amb l'organització  
3 sindical.

4 Si tenen retribució, per la seua dedicació, se'ls dona d'alta en els codis de compte de  
5 cotització oberts per als sindicalistes i les sindicalistes en el Règim General de la Seguretat  
6 Social, de conformitat al que estableix la Llei 37/2006, i es procedeix a un nomenament  
7 sindical per al període que determinen els Estatuts i les seues retribucions són conforme al  
8 que determine l'òrgan corresponent (Congrés, Consell o Comissió Executiva). Quan els  
9 sindicalistes i les sindicalistes cessen en els seus càrrecs o llocs de responsabilitat (per les  
10 causes establides estatutàriament) no tenen dret a indemnització.

#### 11 **Article 46é. Dissolució de la Confederació**

12 Per acord de 4/5 dels vots dels membres del Congrés aquesta pot dissoldre's, amb un  
13 acord que motive la dissolució, tot això mitjançant un congrés extraordinari, convocat  
14 exclusivament a aquests efectes. El patrimoni, els béns mobles o immobles i els recursos en  
15 general de la Confederació del PV queden integrats en el patrimoni de la CS CCOO.

### 16 **DISPOSICIÓ ADDICIONAL**

17 **Única.-** Aquests Estatuts es complementen, en aquells temes no específics del País  
18 Valencià, pels de la Confederació estatal.

### 19 **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

20 **Única.-** En el cas d'acordar-se un procés de fusió de les estructures organitzatives llistades  
21 en l'article 16, en el període comprés entre el XII i XIII Congrés de CS CCOO PV, la nova o  
22 les noves estructures organitzatives substitueixen les que correspongueren en l'article  
23 esmentat.

## 24 **ANNEX ALS ESTATUTS DE LA CS CCOO PV**

### 25 **Facultats que delega la Comissió Executiva en la Secretaria General amb motiu de la** 26 **legalització de la CS CCOO PV**

27 En relació amb l'article 34 dels Estatuts, la Secretaria General té les facultats legals  
28 següents:

29 Prendre part en concursos i subhastes, fer propostes i acceptar adjudicacions; acceptar,  
30 amb o sense benefici d'inventari; repudiar i manifestar herències i liquidacions de societats;  
31 entregar i rebre llegats; acceptar, liquidar i extingir fideïcomisos; pagar, cobrar, fixar, garantir i  
32 dipositar legítimes i cancel·lar o renunciar les seues garanties legals; fer o demanar donacions.  
33 Dividir béns comuns; exercir el comerç; atorgar contractes de tota mena, inclosos de treball, de

transport i d'arrendaments; retirar i remetre gèneres, enviaments i girs; retirar i portar correspondència de qualsevol classe.	1 2
Constituir, dissoldre, extingir, modificar i gestionar fundacions i societats de tota mena, incloses laborals, civils i mercantils i compten o no amb participació pública; nomenar, acceptar i exercir càrrecs en aquestes i intervindre en els seus consells d'administració i juntes generals.	3 4 5 6
Operar amb bancs, caixes d'estalvi i altres organismes i entitats bancàries de tota mena, siguin públiques o privades, nacionals, europees o internacionals, fins i tot amb el Banc d'Espanya, i les seues sucursals, i fet tot quant la legislació i les pràctiques bancàries li permeten. Obrir, seguir i cancel·lar comptes i llibretes d'estalvi, comptes corrents i de crèdit, fons d'inversió i de caixes de seguretat. Lliurar, acceptar, avalar, endossar, cobrar, intervindre i negociar lletres de canvi i altres efectes. Comprar, vendre, canviar o pignorar valors i cobrar els seus interessos, dividendes i amortitzacions; concretar pòlisses de crèdit, ja siguin personals o amb pignoració de valors, a entitats bancàries i sucursals, i formar els documents oportuns. Modificar, transferir, cancel·lar, retirar i constituir depòsits d'efectius o de valors, provisionals o definitius.	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16
Afermar operacions mercantils, singularment els crèdits que qualsevol entitat financera, bancs o caixes d'estalvi concedisquen a la CS CCOO PV, o les societats, empreses i fundacions en el capital de les quals participe la Confederació i les estructures organitzatives relacionades en aquests Estatuts, així com sol·licitar i obtindre qualsevol informació relacionada amb els comptes, els moviments bancaris i les relacions amb les entitats financeres, de les societats, empreses, fundacions amb participació de la CS CCOO PV, així com de la mateixa Confederació i de les seues estructures organitzatives.	17 18 19 20 21 22 23
Instar i atorgar actes notariais de totes classes, promoure i seguir expedient de domini i alliberament de càrregues; sol·licitar assentament en registres públics inclosos mercantils, de publicitat i de la propietat; fer, acceptar i contestar notificacions i requeriments notariais i atorgar poders. Comparéixer davant el Comité Econòmic i Social, el defensor/a del Poble, defensor/a del Menor i centres i organismes de l'Estat, comunitat autònoma valenciana, provincials, municipals o locals, jutges, tribunals, fiscalies, sindicats, organitzacions empresarials, delegacions, comités, juntes, jurats i comissions, i en aquests instar, seguir i acabar com a actor, demandat, executant, tercer, executat o qualsevol altre concepte, tota classe d'expedients, de judicis o de procediments civils, penals, administratius, contenciosos administratius, laborals i eclesiàstics, de tots els graus, jurisdiccions i instàncies, i elevar peticions i exercir accions legals i excepcions en qualssevol procediments, tràmits i recursos, prestar tot allò que es requerisca per a la ratificació i absoldre posicions.	24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35
Comparéixer davant els organismes de l'Administració de Treball, de qualsevol àmbit territorial que fora, serveis de mediació, arbitratge i conciliació i de solució de conflictes, Direcció General de Treball, delegacions i subdelegacions del Govern, jutjats, tribunals superiors de justícia, Audiència Nacional, Tribunal Suprem, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, Tribunal Europeu de Drets Humans i, en aquests, instar, seguir i acabar com a actor, com a demandat, executant, tercer, executat o en	36 37 38 39 40 41

1 qualsevol altre concepte, tota classe d'expedients, de judicis, de tràmits i de procediments,  
2 recursos i execucions, fer tot allò que calga per ratificar-se i absoldre posicions. Instar, seguir,  
3 tramitar i acabar, en qualsevol àmbit que fora, convenis col·lectius, conflictes col·lectius,  
4 vagues i qualsevol altra mesura de conflicte col·lectiu, denúncies, elevar peticions, exercir  
5 accions i excepcions i recursos.

6 Correspon a la Secretaria General o, indistintament, a la Comissió Executiva de CCOO PV  
7 la facultat d'adoptar les decisions consistents en l'exercici d'accions judicials o administratives  
8 de tota mena per a la impugnació de disposicions legals i actes, de manera que una vegada  
9 adoptada la decisió es done trasllat d'aquesta als representants processals, procuradors i  
10 advocats, perquè exerciten aquesta acció d'impugnació.

11 Administrar en els termes més amplis béns mobles o immobles, fer declaracions  
12 d'edificació i plantació/particions, amollonaments, agrupacions i segregacions. Reconèixer  
13 deutes i acceptar crèdits, fer i rebre préstecs, pagar i cobrar quantitats, fer efectius  
14 deslliuraments; donar o acceptar béns, en o per a atur; atorgar transaccions, compromisos,  
15 renúncies; avalar i afermar. Comprar, vendre, retraure, permutar purament o condicionalment,  
16 amb preu confessat, ajornat o pagat al comptat, tota classe de béns immobles o mobles, drets  
17 reals i personals.

18 Constituir, acceptar, dividir, alienar, gravar, redimir i extingir usdefruits, servituds, censos,  
19 arrendaments inscriptibles i a més drets reals, i exercitar totes les facultats derivades  
20 d'aquests, entre aquestes, cobrar pensions i lluïsmes, signar per domini, autoritzar traspassos  
21 i cobrar la participació legal d'aquests. Constituir, acceptar, modificar, adquirir, alienar,  
22 posposar i cancel·lar, totalment o parcialment, abans o després del seu venciment, s'haja  
23 complida o no l'obligació assegurada, hipoteques, peces, anticresis, prohibicions, condicions i  
24 tota classe de limitacions o garanties. Contractar activament i passiva, rendes, pensions o  
25 prestacions periòdiques, temporals o vitalícies, i el seu assegurament real.

26 Comparéixer, participar i efectuar qualsevol tràmit pertinent en qualsevol procediment o  
27 expedient relacionat amb la matèria social, econòmica o sociopolítica, amb l'exercici dels  
28 drets de manifestació i reunió, vaga i conflicte col·lectiu, regulacions d'ocupació,  
29 acomiadaments i extincions individuals, plurals i col·lectives, reconversions sectorials o  
30 territorials, eleccions sindicals, incloses de delegats de personal, comitès d'empresa i juntes  
31 de personal, davant les empreses, les seues organitzacions, l'Administració pública i els  
32 instituts o organismes dependents dels ministeris, inclosos Ministeri de Treball i Afers Socials,  
33 Ministeri d'Economia, Ministeri per a les Administracions Públiques i Ministeri de Cultura, així  
34 com en els de la comunitat autònoma valenciana o de qualsevol altre àmbit territorial inferior.

35 Comparéixer, sol·licitar, descarregar, instal·lar, renovar, suspendre, revocar i utilitzar  
36 qualssevol certificats de signatura electrònica emesos per la Fàbrica Nacional de Moneda i  
37 Timbre-Reial Casa de la Moneda o per altres presentadors de serveis de certificació, tant els  
38 certificats expressats en les lleis com qualssevol altres dels emesos per l'esmentada Fàbrica  
39 Nacional i altres prestadors de serveis de certificació electrònica, inclosos, però no limitats, a  
40 certificats de persona física, de representants de persona jurídica, de representant d'entitat  
41 sense personalitat jurídica, de dispositiu mòbil, de servidor, de component, de signatura de

codi, de personal al servei de les administracions públiques, de segell electrònic per a l'actuació administrativa automatitzada i qualssevol altres certificats electrònics que pogueren sorgir amb posterioritat de conformitat amb l'estat de la tècnica.	1 2 3
La sol·licitud del certificat de signatura electrònica pot realitzar-se davant les oficines de registre de l'Agència Estatal d'Administració Tributària o davant altres oficines de registre delegades d'òrgans, organisme o entitats que exercisquen funcions públiques, així com davant les oficines o els registres que designen els prestadors de serveis de certificació.	4 5 6 7
Les activitats compreses anteriorment a realitzar per compte del poderdant comprén la utilització del certificat de signatura electrònica davant: l'Administració General de l'Estat, comunitats autònomes, entitats locals i els seus organismes públics, societats, mancomunitats, consorcis o qualssevol altres ens amb o sense personalitat jurídica vinculats o dependents dels anteriors, incloent-hi l'Administració institucional, territorial o perifèrica i òrgans reguladors; també realitzar tràmits davant oficines i funcionaris públics de qualsevol administració, registres públics, agències tributàries, tribunals econòmics administratius, de competència o de comptes, notaries, col·legis professionals, sindicats, autoritats eclesiàstiques, organismes de la UE i internacionals, òrgans jurisdiccionals, fiscalies, juntes i jurats, juntes arbitrals, cambres de comerç, òrgans constitucionals i qualssevol altres òrgans, agències, ens o organismes de qualsevol administració i d'altres entitats creades i per crear, en qualssevol de les seues branques, dependències o serveis de qualsevol administracions nacionals, de la UE o internacionals; així mateix poden actuar davant persones físiques, jurídiques, entitats, societats i comunitats amb i sense personalitat jurídica, organismes, agrupacions, associacions, fundacions, ONG i altres ens de dret privat previstos en l'ordenament jurídic espanyol, de la UE i internacionals, per a la realització, via electrònica mitjançant la utilització del certificat de signatura electrònica del poderdant i pel seu compte de totes les facultats anteriorment ressenyades.	8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25
Així mateix, té facultat expressa per, siga en favor de terceres persones o siga en favor d'estructures organitzatives de la CS CCOO PV, instar i fer apoderaments, i efectuar substitucions i delegacions, totals o parcials, de les facultats anteriors i de qualssevol altra que siga atribuïda a la Secretaria General en aquests Estatuts. I es fa referència expressa a la delegació de la tramitació a favor de tercers de sol·licitar, de descarregar, d'instal·lar, de renovar, de suspendre, de revocar i d'utilitzar qualssevol certificats de signatura electrònica emesos per la Fàbrica Nacional de Moneda i Timbre-Reial Casa de la Moneda o per altres presentadors de serveis de certificació.	26 27 28 29 30 31 32 33
Així mateix, té facultat expressa per, siga en favor de terceres persones o siga en favor d'estructures organitzatives de la CS CCOO PV, instar i fer apoderaments, i efectuar substitucions i delegacions, totals o parcials, de les facultats anteriors i de qualssevol altra que siga atribuïda a la Secretaria General en aquests Estatuts.	34 35 36 37