

XIII congreso

CCOO País Valencià

20
25

20/21/22
mayo

nuevos
retos

Res puestas

misma
lucha

Propuesta de ponencia



ÍNDICE

EJE 1. Las transformaciones del modelo productivo	4
1.1. Condiciones de trabajo dignas	4
1.2. Nuevas realidades del trabajo	5
1.3. Seguridad y salud	6
1.4. Formación para el empleo	7
1.5. Afectación sectorial de las transformaciones	8
1.6. Movilidad	9
1.7. Medioambiente	10
1.8. Despoblación	11
EJE 2: Igualdad y justicia social	12
2.1. Lucha contra la discriminación, los discursos y actitudes de odio	12
2.2. Feminismo de clase	12
2.3. Brechas de género	13
2.4. Los cuidados en el centro de la vida social	14
2.5. Igualdad e interseccionalidades	15
2.5.1. Juventud	15
2.5.2. Discapacidad y salud mental	16
2.5.3. Población trabajadora migrante	17
2.5.4. Diversidad sexual y afectiva	18
2.6. Cooperación y solidaridad internacional	18
2.7. Alianzas con otros movimientos sociales	19
2.8. Cultura, lengua y señas de identidad	20
2.9. Memoria obrera y democrática	21
EJE 3: Distribución de rentas	21
3.1. La pugna por un salario decente	21
3.2. La disputa por el salario diferido: el diálogo social	21
3.3. Redistribución de la riqueza	22
EJE 4. Estado de bienestar, el papel de los servicios públicos	24
4.1. Sanidad	24
4.2. Educación	25
4.3. Servicios sociales	26
4.4. Vivienda	27
4.5. Administración pública	28

EJE 5. La relación del sindicato con las personas trabajadoras	29
5.1. Extensión sindical	29
5.2. Política afiliativa	29
5.3. Participación	32
5.4. Espacios de reivindicación	32
5.5. Coordinación de estructuras	33
5.6. Servicios internos	34
5.7. Formación sindical	34
5.8. Estrategia comunicativa	35
5.9. Promoción del valenciano e iniciativas socioculturales	36

PONÈNCIA CONGRESUAL

CCOO PV

1 EJE 1. Las transformaciones del modelo productivo

2 1.1. CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS

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

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

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

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

7 Líneas de acción:

8 ● Promover un cambio de modelo productivo que impulse un turismo desestacionalizado, una agricultura sostenible y de cercanía, una construcción ligada a la rehabilitación y una industria intensiva en energías renovables; con todos los sectores orientados a reducir la huella ecológica.

9 ● Reivindicar la creación de empleo estable y de calidad.

10 ● Fomentar los acuerdos territoriales de empleo, como eje vertebrador del desarrollo de las políticas de ocupación en el ámbito local.

11 ● Garantizar PAE respetuosas con los objetivos trazados por la Ley de empleo (transversalidad de género, especial hincapié en colectivos concretos y creación en zonas de riesgo de despoblación).

12 ● Exigir mayor efectividad de los programas de fomento de empleo, así como su encaje dentro de los pactos para mejorar la participación de los agentes sociales en su definición, implementación y control.

- Reclamar el desplazamiento del esfuerzo presupuestario del Labora a los programas de fomento de empleo en detrimento de las bonificaciones y ayudas a la contratación. 13
- Contribuir, a través del Consejo de Dirección del Labora, a mejorar el servicio público, haciendo efectiva la visión holística y centrada en la persona que tiene que caracterizar su labor de orientación para el empleo. 14
- Trabajar sindical y socialmente para erradicar la pobreza laboral que generan las condiciones de trabajo precarias y la economía sumergida. 15
- Establecer criterios y mecanismos de seguimiento en la negociación colectiva de nuestro ámbito para visualizar las mejoras en las condiciones laborales que permitan avanzar hacia una vida digna. 16
- Coordinar confederalmente la actuación ante Inspección de Trabajo, posibilitando un seguimiento de nuestra acción sindical y mejorando la intermediación. 17
- Avanzar en los mecanismos de comunicación con la autoridad laboral, estableciendo protocolos estables y de coordinación con las instituciones del trabajo, juzgados, Seguridad Social y Labora. 18
- Denunciar la precariedad laboral e instar a la transformación del empleo irregular y la inserción de las personas con mayores dificultades. 19
- Prestar especial atención a la dignificación de las condiciones de determinados colectivos que viven realidades particularmente precarias, como las trabajadoras del hogar o las personas jóvenes en modalidades de contrato formativo. 20

1.2. NUEVAS REALIDADES DEL TRABAJO 21

Las diferentes transiciones a las que nos enfrentamos llevan tiempo modificando el mercado laboral y debemos analizar esos cambios para poder adaptarnos y hacer frente a las nuevas formas de explotación por parte del capital, que de alguna forma no son tan nuevas. Estas transformaciones pueden ser una oportunidad para la creación de empleo en ocupaciones con alto contenido tecnológico, pero también un riesgo de automatización de las tareas rutinarias que resultan más fácilmente sustituibles. Otras son más irremplazables, como por ejemplo las que se dedican al sector de los cuidados, ya que solo pueden realizarse por la fuerza humana de trabajo. 22

De momento, el avance de las transformaciones no es homogéneo en todos los sectores ni territorios, pero la tendencia hacia la digitalización de los procesos productivos es clara. Esto hace necesario que las personas trabajadoras tengan competencias digitales cada vez más especializadas, lo que evidencia la importancia de la formación para el empleo y de políticas públicas que garanticen un aprendizaje durante toda la vida que permita adaptarse a los cambios. 23

Esta digitalización tiene un impacto en la organización del trabajo que favorece la fragmentación y atomización de tareas, la proliferación de plataformas digitales y el desarrollo de viejas formas de explotación a través de las nuevas tecnologías. También encontramos un aumento del porcentaje de personas que desarrollan un trabajo a distancia o teletrabajo, lo que dificulta la organización sindical y la vigilancia de la salud laboral en sus viviendas. 24

A todo esto se añade la utilización por parte de las empresas de los algoritmos basados en la inteligencia artificial para organizar el trabajo y tomar decisiones, que pueden ir desde la contratación, hasta el control y la vigilancia de su personal. Cualquier tipo de avance en inteligencia artificial debe ir acompañado de regulación para que no afecte negativamente a los derechos fundamentales. 25

En ese sentido, la ley *rider*, por la que se reconocía la condición de asalariadas a todas las personas que hacen tareas de reparto a través de las plataformas digitales, ha sido un paso importante en materia de derechos. Esta ley pretendía erradicar la figura del “falso autónomo”, además de asegurar los derechos de información de la representación legal con el fin de poder tener control de las tecnologías que se utilizan y que tienen una incidencia directa en los procesos de contratación, despido y organización del trabajo. Sin embargo, se ha mostrado insuficiente porque deja 26

fuera a un sector importante del trabajo digital, todavía pendiente de regulación, y, por otro lado, las sanciones puramente económicas no causan gran perjuicio a las multinacionales.

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

28 Líneas de acción:

- 29 ● Analizar los diferentes modelos de plataformas digitales que van mutando permanentemente, pero que tienen como denominador común la exclusión del derecho del trabajo.
- 30 ● Fiscalizar el trabajo en plataformas digitales y en todas aquellas empresas que utilicen algoritmos como herramienta de organización del trabajo.
- 31 ● Exigir a las empresas y administraciones públicas mayor transparencia de sus acciones en sus informes de responsabilidad social.
- 32 ● Atender a los diferentes cambios que se dan en los centros de trabajo respecto al volumen o la fragmentación del empleo.
- 33 ● Dar una respuesta sindical a las realidades de las personas que teletrabajan total o parcialmente, para llegar a ellas y organizarlas.
- 34 ● Analizar los efectos de la implantación de la inteligencia artificial en los centros de trabajo y cómo puede afectar al empleo, las relaciones laborales y los procesos de externalización.
- 35 ● Utilizar las nuevas tecnologías y la digitalización de los procesos productivos como argumento para reducir las jornadas laborales sin reducción salarial.
- 36 ● Fomentar que las mujeres formen parte de los nuevos empleos tecnológicos o verdes, ya que en la etapa formativa son mayoritariamente hombres quienes cursan estos estudios.
- 37 ● Denunciar la utilización de la figura del falso autónomo y exigir la laboralización de todas las personas trabajadoras de plataformas digitales.
- 38 ● Exigir el cumplimiento efectivo de los mandatos de la normativa de trabajo a distancia y teletrabajo.
- 39 ● Analizar los efectos de la implantación de la inteligencia artificial sobre la calidad de los servicios públicos y el riesgo de deshumanización en la atención a las personas.
- 40 ● Reflexionar sobre cómo afecta la inteligencia artificial en los derechos y libertades de las personas, así como en las desigualdades sociales y de género.
- 41 ● Impulsar la formación permanente de las personas trabajadoras como herramienta básica y necesaria para que la transición tecnológica sea justa y no deje atrás a determinados colectivos.

42 **1.3. SEGURIDAD Y SALUD**

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

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

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

Es preocupante además que un tercio de los accidentes de trabajo mortales se produzcan en empresas donde no existe evaluación de riesgos laborales. Hemos de establecer objetivos estratégicos y prioridades sindicales para alcanzar entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan a la salud de las personas trabajadoras y que tengan en cuenta la perspectiva de género. 46

Líneas de acción: 47

- Mejorar la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, intensificando las actuaciones ante las administraciones en materia de vigilancia del cumplimiento de la normativa, con especial énfasis en el reconocimiento del cáncer de origen profesional, la identificación del diagnóstico y revisión con perspectiva de género y el reconocimiento de todas las enfermedades profesionales. 48
- Relacionar, en todos nuestros espacios de intervención, precariedad con salud laboral, ya que los sectores más precarios y sin presencia sindical tienen importantes riesgos físicos y psicosociales. 49
- Desarrollar actuaciones sindicales que promuevan entornos de trabajo que faciliten estilos de vida saludables, priorizando la salud mental del personal sanitario, sociosanitario, educativo, socioeducativo y de otros trabajos esenciales, con el objetivo de cuidar a quien cuida. 50
- Mejorar la protección, especialmente en lo relativo a los aspectos ergonómicos y psicosociales, de las personas trabajadoras jóvenes, menores de edad, y de sectores como el sanitario y sociosanitario, el de servicios de asistencia a domicilio y trabajo en el hogar. 51
- Hacer efectiva la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. 52
- Impulsar el desarrollo del Decreto 40/2023, de 24 de marzo, del Consell, por el que se regulan los servicios de prevención de riesgos laborales de la Generalitat, especialmente en la creación de los servicios propios, así como el establecimiento de las funciones del INVASSAT como órgano científico-técnico y consultivo en esta materia. 53
- Instar a la Generalitat a crear la carpeta de salud laboral en la documentación de las empresas, para que la Inspección pueda obtener información rápida y fiable de las incumplidoras en materia preventiva obligatoria. 54
- Promover la negociación del Decreto de registro de prevención que nos permita conocer qué empresas tienen representación en materia de seguridad y salud. 55

1.4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 56

La formación para el empleo a lo largo de la vida es un derecho irrenunciable de la clase trabajadora. Es una vía fundamental para el desarrollo de las personas y su cualificación, que puede servir para el acceso, la promoción o el mantenimiento del empleo. En un tiempo donde los cambios son tan rápidos, la formación ha de formar parte de los puntos estratégicos del sindicato a reivindicar en todos los espacios en los que participemos, de carácter sectorial o institucional. 57

Además de un derecho, es una necesidad del tejido productivo, por lo que es prioritario que se garantice de forma colectiva. Para ello, debemos impulsar que se desarrolle en dos ámbitos: a través de la negociación colectiva, ampliando los derechos y su acceso e incidiendo más en la formación bonificada programada por las empresas; y a través de las personas representantes del sindicato en los centros de trabajo, ya que actualmente no se utiliza todo su potencial. 58

Seguiremos valiéndonos de Forem PV para dar respuesta a las necesidades de formación de la clase trabajadora y mejorar sus perspectivas de acceso, mantenimiento o promoción en el mundo laboral, aumentando sus cualificaciones profesionales dentro de los diferentes sectores productivos y ampliando la oferta formativa para la incorporación al empleo público o privado. 59

La orientación profesional del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores acontece como un elemento clave para incentivar y orientar el desarrollo de itinerarios formativos a lo largo de toda la vida, teniendo en cuenta la necesidad de las personas. 60

61 Líneas de acción:

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

74 **1.5. AFECTACIÓN SECTORIAL DE LAS TRANSFORMACIONES**

- 75 El ser humano, a través del sistema productivo, energético y de consumo, impacta sobre los recursos naturales, provocando el calentamiento global. Es necesario que el modelo de crecimiento sitúe en el centro a las personas y al entorno que las rodea. Para ello resulta imprescindible reducir los impactos del cambio climático a través de reformas políticas, así como modificar las orientaciones de las actividades económicas.
- 76 Frente a un problema de tales dimensiones se debe ejercer presión ante el capital y ante quienes gobiernan para exigir compromisos reales. Establecer medidas para impulsar un uso eficiente de los recursos mediante la transición hacia una economía limpia y circular, preservando y restaurando la biodiversidad y reduciendo la contaminación que provoca miles de muertes en nuestro territorio.
- 77 La ubicación geográfica del País Valenciano es propicia a fenómenos cada vez más virulentos para las personas vulnerables. Queda patente que el modelo productivo basado en el abuso de los recursos naturales y la especulación financiera genera desigualdades sociales, económicas y medioambientales, cuyo impacto no solo debe afrontarse a través de indemnizaciones, sino con inversiones estables para prevenir daños futuros, además de hacer territorios resilientes. El sindicato tiene que participar en la gobernanza de los cambios, defendiendo una transición justa que no permita que la clase obrera sea quién pague los costes.
- 78 Es importante abordar la reindustrialización del País Valenciano, y la vuelta de empresas al territorio después de años de deslocalización, porque cuenta con una infraestructura desarrollada comarcilmente, que es clave y básica en nuestra economía. El fortalecimiento de la industria es estratégico para llegar a un modelo productivo diversificado que no descansa excesivamente sobre ningún sector, siendo conscientes de que no podemos depender del exterior en cuestiones que afectan a los pilares básicos de nuestro bienestar, resultando necesaria la inversión científico-técnica.

Líneas de acción:	79
<ul style="list-style-type: none"> ● Reivindicar una producción sostenible con el medio ambiente para la recuperación del tejido industrial del País Valenciano. 80 ● Impulsar como herramienta básica la formación permanente de las personas trabajadoras para una transición tecnológica justa. 81 ● Contribuir al diseño de políticas públicas apropiadas a la situación de emergencia climática, exigiendo y analizando los datos estadísticos en materia ambiental y ecológica. 82 ● Combatir el mal uso y abuso de la figura del voluntariado como personas trabajadoras encubiertas y precarias en los proyectos de conservación y restauración del medio ambiente. 83 ● Exigir el cumplimiento de los parámetros establecidos en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), especialmente respecto al agua, la energía, el urbanismo, el cambio climático, la biodiversidad y los océanos. 84 ● Estimular, bajo criterios de sostenibilidad que generen trabajo estable, ocupaciones en sectores verdes. 85 ● Fomentar la colaboración de todos los organismos públicos y de investigación para posibilitar una comunidad integradora que corrija las desigualdades territoriales. 86 ● Impulsar la apuesta por las edificaciones bioenergéticamente sostenibles que generen bienestar térmico, cuidado del medio ambiente y nicho de empleo verde, fomentando que se creen ayudas económicas para la adecuación energética de edificaciones construidas. 87 ● Reclamar un sector turístico más sostenible y con derechos laborales, respetuoso con el territorio, que apueste por el equilibrio social y económico, por la biodiversidad y por medidas encaminadas hacia una transición energética. 88 ● Estudiar en el ámbito de la vivienda turística el impacto que tiene en la creación de empleo y su afectación en otros sectores, para avanzar en un modelo más sostenible de turismo, con una mayor cohesión social y territorial. 89 ● Continuar reivindicando la necesidad de racionalizar los horarios comerciales, realizando propuestas que promuevan la conciliación de los trabajadores y trabajadoras de los sectores afectados. 90 ● Concienciar sobre los beneficios de un consumo responsable, que potencie las compras con criterios de sostenibilidad y economía circular, huyendo del usar y tirar. 91 ● Incidir en la importancia de la planificación de las compras, para ser sensibles a la situación laboral, cargas de trabajo y la conciliación en fechas señaladas, para proteger a las plantillas del sector comercial. 92 	

1.6. MOVILIDAD 93

Un eje nuclear para el desarrollo, tanto de las personas como de la economía, es el derecho a la movilidad. Es por ello que debemos reivindicar un refuerzo del transporte colectivo que sea garante de condiciones de seguridad e higiene óptimas, y que impulse la movilidad en vehículos no contaminantes, atendiendo especialmente a los desplazamientos al trabajo, ya que son los que más impacto tienen en la salud, en el cambio climático y en el medio ambiente. Además, hay que definir una política de ordenación del territorio y un plan de infraestructuras consensuado a largo plazo. 94

Líneas de acción:	95
<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporar en la negociación colectiva y en el diálogo social la movilidad sostenible como una condición de trabajo, dada su relevancia económica, social y medioambiental. 96 ● Exigir un modelo de movilidad que implique la reducción drástica y urgente de las emisiones que favorecen el calentamiento climático, apostando por un transporte público eficiente, sostenible y asequible. 97 ● Fomentar la participación del sindicato, desde el diálogo social territorial, en los planes de movilidad derivados de la Ley de gestión, promoción y modernización de áreas industriales. 98 	

- 99 ● Desarrollar discurso y acción sindical sobre ciberseguridad.
- 100 ● Favorecer el uso de los vehículos no contaminantes y potenciar espacios para su aparcamiento en las sedes del sindicato.
- 101 ● Avanzar hacia una mayor conexión y coordinación entre los modos de transporte de personas y mercaderías que mejoren la sostenibilidad y la efectividad.
- 102 ● Apostar por un ferrocarril que vertebré el territorio y enfríe el planeta. Para ello, la conexión ferroviaria del Corredor Mediterráneo y su enlace con el Corredor Cantábrico es urgente, así como una conexión de proximidad en las líneas de cercanías.
- 103 ● Reivindicar la adecuación medioambiental de todas las infraestructuras portuarias, con la concurrencia del tejido social e impulsando energías limpias y renovables.
- 104 ● Analizar la oportunidad y viabilidad de la transferencia de competencias de la red de trenes de cercanías y los correspondientes recursos para su gestión.
- 105 ● Humanizar espacios exigiendo a las administraciones la adaptación de las ciudades a las necesidades de las personas, especialmente de mayores, con discapacidad y en situación de dependencia.

106 **1.7. MEDIOAMBIENTE**

- 107 La situación de emergencia climática se ve agravada por el auge de totalitarismos y negacionismos de los efectos y el impacto del cambio climático. Desde el sindicato tenemos claro que no hay planeta B y que las derivadas abarcan a todos los ámbitos de nuestras vidas, desde la salud, la economía, el consumo, el empleo, o nuestra relación compleja con la sostenibilidad, basada en el principio de asegurar las necesidades del presente sin comprometer las de las generaciones futuras.
- 108 La entrada en vigor de la Ley valenciana de cambio climático y transición ecológica supuso una herramienta muy poderosa, con ramificaciones en las políticas de mitigación y adaptación, especialmente ésta última en la transformación en el empleo. Las políticas de mitigación han sido más desarrolladas, pero también más cuestionadas, ya que actúan directamente frente a ámbitos de la esfera privada, conjuntamente con un relato perverso sobre la libertad. Hechos ambos que requieren un análisis mucho más pormenorizado, atendiendo aspectos como la desigualdad social o perspectivas lideradas por el ecofeminismo.
- 109 Por ello, tejer alianzas es clave en el mayor reto civilizatorio que enfrentamos. No en vano, hemos sido parte desde su origen de plataformas y movimientos como la Alianza por la Emergencia Climática, en las diferentes redes por el agua y realizado colaboraciones bilaterales con asociaciones ambientalistas, ya que muchas compañeras y compañeros tienen la doble militancia sindical y ambiental. Espacios como el Consejo Asesor de Políticas Ambientales refuerzan nuestras sinergias con estos movimientos y sirven para complementar nuestras actividades sindicales, porque muchos conflictos ambientales tienen una derrama laboral de un modo u otro, y ese espacio es el propio del sindicato.
- 110 Pero respecto al mundo del trabajo, analizar los cambios en la empresa, en la movilidad, en la producción, en el consumo y en los residuos ha de tener un denominador común basado en la energía. La inaplazable transición energética ha de ir acompañada de un proceso de escucha, de gobernanza, de participación y de transparencia. Movimientos como “Renovables sí, pero no así” plantean muchas cuestiones que son propias de esta organización y que se recogen de una u otra forma a lo largo de las ponencias. La falta de planificación y la visión de oportunidad de negocio en los objetivos climáticos hasta el momento ha desencadenado diversos conflictos territoriales en los que el sindicato ha de participar y tener opinión por las consecuencias que tiene en el trabajo y en el espacio en el que habitamos.
- 111 Dentro de este apartado, la energía nuclear tiene una importancia relevante. En este próximo mandato se debe avanzar sustancialmente en los trabajos del Plan de Desarrollo Integral del área de influencia de la central nuclear de Cofrentes, que prevé su cierre tras caducar su conce-

sión en 2030. Garantizar a su vez alternativas y oportunidades en favor del empleo estable y de calidad, preservar el conjunto de ecosistemas y apostar por un modelo ordenado de territorio que vaya más allá del turismo. El reto es mayúsculo al intentar equilibrar también con la sustitución por energías de origen renovable. El sindicato, como agente de intermediación y participación en el conflicto, puede tener una oportunidad muy importante en trabajar en esa transición para que sea justa.

- Líneas de acción: 112
- Desarrollar un plan de trabajo en la aceleración de los procesos de transición ecológica, a través de la participación en espacios reivindicativos, mediante alianzas con otras organizaciones ambientales y ecologistas. 113
 - Impulsar procesos de participación y consulta de la Administración en todas las vertientes medioambientales que tengan impacto en las relaciones laborales. 114
 - Mantener y contribuir en el diálogo social tripartito como pilar estratégico para hacer posible el cambio de modelo y la transición ecológica. 115
 - Generar espacios de opinión y de construcción de propuestas sindicales en torno al modelo territorial del País Valenciano: urbanismo y recursos naturales, agua, movilidad, paisaje, gestión forestal y agropecuaria y consumo. 116
 - Formar el activo sindical en educación ambiental y en el desarrollo de convenios de transición justa que giren sobre el cambio de modelo energético. 117
 - Implantar la figura delegada de medio ambiente como representante de las personas trabajadoras en materia medioambiental, preferentemente con crédito horario. 118
 - Fomentar el consumo de proximidad. 119

1.8. DESPOBLACIÓN 120

Para que no se penalice a las comarcas más despobladas, convirtiendo el territorio en una concentración desigual de recursos y de acceso a los servicios por parte de la ciudadanía, debemos reivindicar políticas que garanticen que las generaciones futuras dispongan de mejores condiciones y ejerzan su proyecto de vida, ya sea en entornos urbanos como en zonas rurales. En el País Valenciano, además, es imprescindible exigir una apuesta por la vertebración del territorio, que permita a todas las comarcas desarrollar su potencial. 121

Todos estos factores se vuelven más complejos para aquellas personas que crecen en el ámbito rural. La falta de oportunidades laborales en estos territorios, las carencias del transporte público y la mala vertebración, obliga a muchas personas jóvenes a tener que irse de sus pueblos para buscar trabajo en las ciudades, donde el problema de la vivienda es acuciante. Es necesario seguir reivindicando un cambio de modelo productivo que permita a la gente joven vivir y trabajar en el sitio en el que han crecido y así también combatir la despoblación. 122

- Líneas de acción: 123
- Priorizar como nicho de trabajo decente la creación de infraestructuras digitales como recurso para que favorezca la repoblación de las zonas rurales. 124
 - Exigir un transporte que favorezca al entorno rural y una movilidad sostenible, que incremente la conectividad entre municipios y favorezca la vertebración del territorio. 125
 - Exigir el acceso al agua potable, así como a los servicios esenciales de electricidad, gas, transporte y acceso a la red digital en todo el territorio. 126
 - Reivindicar mayores servicios e infraestructuras en zonas de baja intensidad poblacional. 127
 - Garantizar alternativas que combatan la despoblación en la comarca del Valle de Ayora tras el cierre de la central nuclear de Cofrentes a través del Plan de Desarrollo Integral del área de influencia. 128

129 **EJE 2: Igualdad y justicia social**

130 **2.1. LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LOS DISCURSOS Y ACTITUDES DE ODO**

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

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

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

134 Líneas de acción:

- 135 ● Denunciar aquellas actitudes discriminatorias y de odio que puedan originarse en el ámbito laboral y en el espacio público.
- 136 ● Formación y sensibilización del activo sindical para prevenir las actitudes discriminatorias o conductas de odio hacia los colectivos de la diversidad.
- 137 ● Promover iniciativas en los centros de trabajo para combatir el neofascismo.
- 138 ● Estrategias de comunicación para contrarrestar la manipulación de la extrema derecha promoviendo las ideas y valores del mundo del trabajo.

139 **2.2. FEMINISMO DE CLASE**

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

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

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

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

Líneas de acción:	143
• Reforzar la alianza entre sindicalismo y feminismo.	144
• Incidir en la agenda política para que la lucha por la igualdad sea prioritaria, al igual que en el ámbito interno del sindicato.	145
• Impulsar la transversalidad de género, garantizando que la igualdad impregne todos y cada uno de los aspectos relacionados con el trabajo sindical.	146
• Participar, desde el diálogo social, en la nueva ley de igualdad valenciana.	147
• Exigir y participar en la elaboración del II Pacto valenciano contra la violencia de género y machista.	148
• Reclamar la presencia y representación equilibrada de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones.	149
• Introducir en todos nuestros diagnósticos, objetivos y propuestas la perspectiva de género (feminista) y de clase (igualitaria), considerando las interseccionalidades.	150
• Intensificar la acción sindical en la prevención y atención a las mujeres víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos, así como la ampliación de derechos para las víctimas de violencia de género o sexual.	151
• Trasladar al ámbito de la negociación colectiva el endurecimiento de las sanciones por discriminación y vulneración de derechos fundamentales, especialmente los comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo y el incumplimiento del protocolo de aplicación.	152
• Exigir instrumentos normativos y políticas encaminadas a la erradicación de la prostitución. Medidas integrales que garanticen protección, atención, asistencia, reparación y seguridad en su más amplio sentido, así como el resto de derechos de ciudadanía a quienes se ven obligadas a ejercerla, y políticas que penalicen a los consumidores de prostitución.	153
• Visibilizar a las trabajadoras más precarias, en los distintos sectores y ramas de actividad, proponiendo medidas correctoras para mejorar sus condiciones laborales y sociales y acercando el sindicato y su acción sindical hasta estos espacios.	154
• Luchar por la dignificación y la plena equiparación de los derechos de las trabajadoras del hogar respecto al resto de la clase trabajadora.	155
• Denunciar la violencia institucional y la vicaria que sufren las mujeres y sus hijas e hijos.	156
• Potenciar acciones simbólicas y referentes positivos que visibilicen el compromiso del sindicato por los derechos y libertades de las mujeres.	157

2.3. BRECHAS DE GÉNERO 158

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

La brecha salarial entre mujeres y hombres es el resultado de la estructura patriarcal y capitalista, de la perpetuación de los roles y estereotipos de género, de la carga de los cuidados y de las demás brechas existentes (en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, promoción, complementos salariales, jornada, segregación vertical y horizontal, techos de cristal y suelos

pegajosos). Esta menor y peor presencia en el mercado de trabajo se traslada a las prestaciones sociales y a la brecha en las pensiones.

161 Líneas de acción:

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

169 **2.4. LOS CUIDADOS EN EL CENTRO DE LA VIDA SOCIAL**

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

171 Es necesario, por tanto, erradicar los roles de género para poner fin a la división sexual del trabajo mediante políticas públicas orientadas a la corresponsabilidad, que deconstruyan las identidades tradicionales y estereotipadas de género y promuevan identidades igualitarias, con mayor implicación de los hombres en los cuidados.

172 Además, hemos de ser capaces de organizar el trabajo de tal manera que cuide la vida social. Y esto pasa fundamentalmente por garantizar condiciones laborales dignas, por una mayor flexibilidad, por una reducción de la jornada que libere tiempo a las personas y por una racionalización horaria que permita la conciliación. Medidas transversales complejas de implementar que requieren de un pacto que implique a los poderes públicos, empresas, trabajadoras y trabajadores.

173 Líneas de acción:

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

2.5. IGUALDAD E INTERSECCIONALIDADES

180

2.5.1. JUVENTUD

181

Las personas jóvenes en el País Valenciano se enfrentan a una serie de situaciones que están mermando su capacidad para desarrollar un proyecto de vida digno. La precariedad laboral que continúan sufriendo se une a las dificultades para emanciparse, fruto de los bajos ingresos y del aumento desbocado de los precios de la vivienda. Como generación, están viendo cómo se vier- 182 ten una serie de prejuicios sobre la edad que les culpabiliza por no soportar las malas condiciones materiales, llamándoles *generación de cristal*. Además, la juventud también está atravesada por aquellas discriminaciones y dificultades por cuestiones de género, por ser personas LGTBI, migrantes o con diversidad funcional.

La precariedad, que se manifiesta en una elevada tasa de desempleo en el País Valenciano, por encima de la estatal, dificulta nuestro acceso como sindicato a la gente joven, dado que nues- 183 tra mejor vía para llegar a ella es en los centros de trabajo. Hay que añadir que quienes tienen empleo cuentan con más competencias que el puesto que ocupan, por lo que se está desaprovechando su valioso potencial y perdiendo la posibilidad de mejorar la productividad. También hay un alto porcentaje de parcialidad involuntaria, temporalidad y bajos salarios, totalmente desconectados del coste de la vida que ha ido aumentando exponencialmente en los últimos años. Es indiscutible que la última reforma laboral y las diferentes subidas del SMI han mejorado su situación, fomentando la estabilidad, pero hemos de analizar por qué la mejora de estos datos no está repercutiendo en un aumento de la afiliación.

Muchas personas jóvenes empiezan en el mundo laboral a través de la vulneración de derechos 184 que suponen la economía sumergida o las prácticas no laborales. Debemos erradicar las prácticas fraudulentas que son mano de obra barata o gratuita y lastran las condiciones del resto de la clase trabajadora. Por otro lado, el problema del acceso a la vivienda se ha convertido en una emergencia a la que hacer frente desde esta organización. Podemos luchar por aumentar los salarios, que servirá de poco si los precios siguen al alza. Además, los requisitos para acceder al alquiler son excesivos y las ayudas o el bono joven han resultado del todo insuficientes.

Por último, es fundamental fomentar la participación de las personas jóvenes en los diferentes 185 ámbitos de la organización para que se sientan escuchadas y representadas. Los espacios de juventud territoriales y federales son cruciales para que la afiliación joven tenga un sitio desde el que defender sus derechos y vincularse más activamente al sindicato. Es el momento de apostar por la juventud, de escucharla para recoger sus problemas y de hacerla protagonista de su lucha por las mejoras laborales y sociales. Su integración en el sindicato debe hacerse mediante una generación de relevos planificada. Debemos parecer nos a la sociedad a la que pretendemos representar.

Líneas de acción:

186

- Realizar charlas en centros educativos de FP y universidades con los recursos suficien- 187 tes y el compromiso necesario para poder dar a conocer el sindicato y la importancia de organizarse, antes incluso de que entren a la empresa.
- Luchar contra la precariedad laboral de las personas jóvenes, que se concreta en la par- 188 cialidad involuntaria, falsos becarios, falsos autónomos y todas aquellas viejas formas de explotación que utilizan las nuevas realidades del trabajo, incorporando la perspectiva interseccional y de género.
- Acabar con las dobles escalas salariales y aquellas cuestiones que perjudican a las per- 189 sonas jóvenes por el hecho de ser las últimas en llegar a la empresa.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización de la sociedad en su conjunto sobre los riesgos 190 y consecuencias del desempleo juvenil.
- Reclamar políticas que garanticen a largo plazo una gestión sostenible del acceso del 191 mercado laboral de la juventud, tanto en términos de calidad como de cantidad.

- 192 ● Realizar estudios sobre juventud para saber dónde están trabajando y así poder enfocar mejor nuestra acción sindical y campañas afiliativas.
- 193 ● Generar un grupo de trabajo permanente entre la Secretaría de Acción Sindical y la de Juventud para incorporar la perspectiva juvenil en el conjunto de la acción del sindicato.
- 194 ● Vincular las políticas de vivienda a la juventud, haciéndola partícipe de las decisiones y creando espacios de trabajo. Debemos dar la batalla por una vivienda pública y de alquiler asequible, así como tejer lazos con los movimientos vecinales y sociales que también luchan por esta causa.
- 195 ● Exigir la aprobación del Estatuto de las personas en prácticas no laborales y seguir dando pasos en favor de la erradicación de las prácticas fraudulentas.
- 196 ● Trabajar conjuntamente con otros espacios donde se aglutina la juventud trabajadora, como sindicatos estudiantiles, asambleas vecinales o feministas.
- 197 ● Seguir potenciando la incorporación de jóvenes en las candidaturas a las elecciones sindicales, tal y como recoge la resolución de cierre de la Conferencia de Juventud.
- 198 ● Reforzar los espacios de juventud como herramienta de participación, debate y formación e impulsarlos en las uniones intercomarcales.
- 199 ● Facilitar la acogida mediante un protocolo de las nuevas afiliaciones jóvenes para favorecer su vinculación con el sindicato y saber cuáles son sus preocupaciones y necesidades.
- 200 ● Establecer un relevo planificado que facilite el traspaso a las nuevas incorporaciones y que sirva de guía sobre cómo generar relevos en todos los niveles de la estructura.

201 **2.5.2. DISCAPACIDAD Y SALUD MENTAL**

- 202 Las personas con discapacidad siguen sufriendo situaciones de discriminación que les impiden disfrutar con garantías de sus derechos en las mismas condiciones que el resto de la ciudadanía. Es por ello que debemos seguir promoviendo el empoderamiento, el bienestar, la inclusión social, la mejora de su calidad de vida y la supresión de cualquier tipo de barrera (educativa, formativa, arquitectónica, de la comunicación o en el transporte), para que puedan tener una vida plena.
- 203 El trabajo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación en la vida económica, social y cultural. Por tanto, las políticas de empleo tienen que buscar su integración en el sistema ordinario. En este sentido, el empleo protegido es una modalidad que debe servir como paso previo, manteniendo la finalidad social con la que fue creado, con unas condiciones laborales dignas, evitando que se convierta en empleo segregado y desde el que a la persona trabajadora con discapacidad no le resulte complicado dar el salto al mercado ordinario.
- 204 Además, es necesaria una prevención de posibles situaciones de exclusión y estigmatización. Esto es especialmente relevante en aquellas discapacidades que tienen que ver con la enfermedad mental, que siguen suponiendo un mayor rechazo en las relaciones laborales, por las resistencias de las empresas a la contratación.
- 205 Líneas de acción:
- 206 ● Impulsar acciones encaminadas a corregir las desigualdades que sufren las personas con discapacidad, teniendo en cuenta factores que pueden agravar su discriminación, para garantizar su autonomía e inclusión en todas las áreas de la sociedad: empleo, formación, vivienda, cultura, participación o movilidad.
 - 207 ● Favorecer a través de la negociación colectiva la mejora y ampliación de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad, posibilitando la inclusión en el mercado ordinario de trabajo siempre que sea posible, asegurando el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % en las empresas de más de 50 de plantilla y evitando el establecimiento de medidas alternativas.
 - 208 ● Exigir unas condiciones de trabajo seguras y saludables, adaptando el puesto a las circunstancias físicas, psíquicas y personales de la persona.
 - 209 ● Reclamar la actualización de las políticas de empleo protegido para personas con dis-

capacidad, con el fin de que realmente sea un elemento de formación, cualificación y tránsito al empleo ordinario.

- Promover la mejora de la calidad del empleo, la formación, la protección social, la eliminación de todo tipo de barreras para posibilitar una inclusión real y eliminar la discriminación y segregación que padecen. 210
- Velar por el estricto cumplimiento de las cuotas de reserva y denunciar ante la Inspección cuando esto no se produzca. 211
- Fomentar una sensibilización social con respecto a las personas con discapacidad para eliminar prácticas discriminatorias y de estigmatización. 212

2.5.3. POBLACIÓN TRABAJADORA MIGRANTE 213

Las personas trabajadoras migrantes, dispongan o no de autorización de trabajo y residencia, están sobrerrepresentadas en los sectores más precarios y en las ocupaciones más desreguladas. Debemos promover la dignificación de estos sectores y evitar conceptualizar la mano de obra extranjera como subsidiaria, perpetuando el modelo clasista de precariedad laboral a expensas de la población migrante. Por otro lado, ante una realidad social cada vez más rica y diversa, en CCOO PV tenemos el reto de facilitar la organización de las personas trabajadoras con sus diferentes identidades personales y profesionales, sin perder de vista el concepto de clase y de construcción colectiva. 214

Se requieren cambios profundos en la gestión de las migraciones a todos los niveles. Las políticas migratorias no contemplan mecanismos suficientemente ágiles, efectivos y eficaces para atender de forma digna e inclusiva la movilidad humana. Se requieren más cauces legales y seguros que eviten la irregularidad administrativa. La normativa relacionada con la gestión migratoria, muy especialmente aquellas disposiciones que dependen de Interior, sigue siendo discriminatoria. Ante una mera falta administrativa, como es carecer de documentación, el tratamiento sancionador es desproporcionado e invita a la constante criminalización y vulneración de derechos fundamentales. 215

En el País Valenciano, reconociendo los avances de estos últimos años, se perdió una oportunidad histórica para modificar el marco normativo y el actual contexto político no invita a pensar en un horizonte mejor. Las limitaciones y restricciones de acceso a los derechos de las personas migrantes o de origen extranjero, perpetúan una forma encubierta de discriminación, que crea barreras más o menos visibles y contribuye a la normalización de estereotipos y prejuicios étnicos y raciales. El racismo y la xenofobia encuentran refugio en opciones de extrema derecha y van en aumento, poniendo en peligro libertades y derechos fundamentales. 216

CCOO PV ratifica su compromiso antirracista desde la defensa de los valores de libertad, pluralismo y convivencia, para frenar en los centros de trabajo y en las calles la marea de odio que se oculta tras las mentiras y la manipulación. 217

Líneas de acción: 218

- Reforzar la implicación del sindicato en la defensa de un marco normativo que prevea vías de llegada legales y seguras, y conduzcan a la inclusión normalizada, así como la garantía de derechos de las personas migrantes. 219
- Trabajar para que se garanticen en el País Valenciano los derechos de las personas migrantes, solicitantes de asilo o de protección internacional, y seguir exigiendo el cierre del CIE. 220
- Emplazar a las administraciones a analizar las causas de irregularidad administrativa a fin de evitar su cronicidad y promover mecanismos ágiles y efectivos para paliar la que ya existe. Las situaciones de irregularidad solo generan vulnerabilidad y deben ser erradicadas. 221
- Promover la organización sindical de las personas trabajadoras extranjeras, con especial incidencia en las ocupaciones más desreguladas y precarias, y su participación en nuestras candidaturas. 222

- 223 ● Luchar contra la discriminación, los discursos del odio, la xenofobia y el racismo, elaborando herramientas formativas y sindicales encaminadas a gestionar la diversidad de origen, étnica y cultural.
- 224 ● Procurar la coordinación del CITE, como instrumento sindical de atención, orientación y asesoramiento a la población trabajadora migrante o de origen extranjero, con las estructuras de CCOO PV.
- 225 ● Visibilizar la realidad de las mujeres migrantes, sometidas a una triple discriminación: por origen, por sexo y por ocupar los trabajos más precarios.

226 **2.5.4. DIVERSIDAD SEXUAL Y AFECTIVA**

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

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

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

230 Líneas de acción:

- 231 ● Incorporar en los convenios colectivos cláusulas contra la discriminación LGTBI, considerando el nuevo marco jurídico, en especial para la prevención de las violencias por delitos de odio por lgtbifobia.
- 232 ● Promover el respeto por la libre expresión de la orientación, identidad y/o expresión de género en todos los ámbitos de influencia del sindicato.
- 233 ● Potenciar acciones simbólicas y referentes positivos que visibilicen el compromiso del sindicato por los derechos y libertades de las personas LGTBI.
- 234 ● Colaborar con otras entidades sociopolíticas que trabajan por la diversidad afectivo-sexual y los derechos LGTBI en el País Valenciano y el resto de territorios.
- 235 ● Reconocimiento del Grup d'Acció como un espacio de activismo y militancia dentro de CCOO PV.
- 236 ● Tipificar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en los regímenes sancionadores a través de la negociación colectiva.
- 237 ● Formación y sensibilización a nuestra RLT, de las discriminaciones y desigualdades que sufre el colectivo LGTBI y de las medidas para combatirlas desde la acción sindical.

238 **2.6. COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL**

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

Desde CCOO venimos reclamando políticas orientadas al estricto respeto al derecho internacional, la cooperación y la paz, en consonancia con el artículo 3 del Tratado de la UE “Promover la paz, sus valores y el bienestar de sus pueblos” y el ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”. Nos oponemos al injustificable recurso de la guerra, que esconde intereses contrapuestos a los de las clases populares y trabajadoras, y a una política expansiva de la OTAN. Condenamos la actual escalada belicista, con consecuencias devastadoras para la población y nefastos efectos económicos y sociales. 240

El neoliberalismo se sustenta en la pobreza y la desigualdad a escala planetaria y nuestra responsabilidad está en denunciarlo e intervenir desde una perspectiva glocal (local-global-local). Nuestra lucha debe dirigirse a que el trabajo digno, fundamento constitutivo de la riqueza social y del desarrollo humano sostenible, se extienda como un derecho fundamental del Norte al Sur global. 241

El próximo decenio requiere abordar cambios de orden global que respondan a la Agenda Internacional 2030, amenazada por la falta de acción contra el cambio climático y el aumento de la injusticia social. Desde nuestro compromiso sindical con los ODS, nuestra organización está llamada a intensificar esfuerzos para lograr su consecución. 242

En este sentido, ante el avance de la extrema derecha, el cuestionamiento y la reducción de las políticas de cooperación internacional y solidaridad, los retrocesos en materia de igualdad, la emergencia climática y el auge de los conflictos internacionales, debemos poner en valor la cooperación internacional transformadora, como una valiosa herramienta de la solidaridad sindical, con perspectiva decolonial y de acuerdo a las interpelaciones de las organizaciones sociales y sindicales del Sur político. 243

Líneas de acción: 244

- Exigir el cumplimiento de los compromisos por una cooperación internacional al desarrollo transformadora, a nivel autonómico y local, como respuesta integral a las crisis globales que enfrentamos como humanidad. 245
- Incidir a través de todos los ámbitos de participación, en la implementación de políticas alineadas con los ODS definidos en la Agenda Internacional 2030 de la ONU. 246
- Exigir a la Administración autonómica un calendario creíble para cumplir el compromiso del 0,7 % destinado a cooperación al desarrollo antes de 2030. 247
- Reivindicar un comercio internacional justo desde la base del trabajo digno en cualquier lugar del mundo y denunciar la firma de los tratados internacionales de comercio e inversiones que contemplan cláusulas lesivas contra los derechos laborales y salariales. 248
- Redoblar los esfuerzos por conseguir un marco normativo más ambicioso desde los principios de la diligencia debida, que obligue a las empresas, en especial a las transnacionales, al cumplimiento de los derechos humanos y ambientales, así como al avance en términos de trabajo decente en toda la cadena de valor. 249
- Ayudar a impulsar alternativas económicas y sociales, el consumo responsable, el comercio justo, así como la educación para una ciudadanía global e inclusiva y para la transformación social. 250
- Exigir en los diferentes ámbitos institucionales y sociales del País Valenciano el estricto respeto de aplicación, acceso, cumplimiento y vigencia del derecho internacional y los derechos humanos. 251
- Reforzar Pau i Solidaritat PV como instrumento sindical para fortalecer procesos autónomos de desarrollo desde las bases sociales de los grupos de población más vulnerables por la globalización neoliberal. 252

2.7. ALIANZAS CON OTROS MOVIMIENTOS SOCIALES 253

En este contexto en el que la sociedad expresa de manera creciente un malestar profundo, indignación y miedo, la vocación de construir espacios unitarios arraigados al territorio que luchan contra la precariedad, la pobreza y las desigualdades es prioritario para el sindicato. Colectiva- 254

mente podemos dar mejor la batalla cultural ante la aparición de actitudes y discursos autoritarios y reaccionarios.

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

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

257 Líneas de acción:

258 ● Intensificar los vínculos con la sociedad civil organizada a lo largo y ancho del País Valenciano.

259 ● Crear instrumentos propios que dimensionen nuestra respuesta a través de redes de acción solidaria y de participación.

260 ● Mejorar la visualización del conflicto social, partiendo de la cooperación con otros actores sociales, acompañando o protagonizando procesos unitarios.

261 ● Intensificar la participación del sindicato en espacios de reivindicación y de incidencia política y social contra la ley mordaza.

262 ● Revisar protocolos para abrir las sedes del sindicato como espacios de encuentro de diferentes expresiones sociales, culturales y reivindicativas.

263 ● Incorporar otras formas de confluencia, lucha y movilización a través de nuevas tecnologías y redes sociales.

264 **2.8. CULTURA, LENGUA Y SEÑAS DE IDENTIDAD**

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

266 Líneas de acción:

267 ● Implicación en la defensa de los derechos lingüísticos y en las políticas de promoción de la lengua propia del País Valenciano.

268 ● Promover el uso del valenciano en el ámbito de las relaciones laborales y en concreto en la negociación colectiva.

269 ● Reivindicar la incorporación plena de la competencia lingüística en el ámbito público, y promoverla en el ámbito privado de las relaciones laborales, tanto en las exigencias de formación, como en los perfiles profesionales.

270 ● Mantener las alianzas y colaboraciones con las entidades y organizaciones que trabajan por la preservación, difusión y promoción de la cultura, las señales de identidad y el valenciano.

271 ● Participar en las iniciativas que comportan mejora de la capacidad de autogobierno del pueblo valenciano.

272 ● Exigir el mantenimiento de la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación, y sus canales de televisión, radio y web, con una dotación de recursos necesaria para asegurar su independencia y objetividad.

- Colaboración estrecha con la FEIS para difundir y desarrollar la cultura del trabajo y la memoria obrera entre las trabajadoras y trabajadores del País Valenciano. 273

2.9. MEMORIA OBRERA Y DEMOCRÁTICA 274

El relato de la historia de la clase trabajadora tiene que ser contado por sus protagonistas y nuestro sindicato no puede rehuir de su responsabilidad en este sentido. La contribución de las Comisiones Obreras a la conquista y consolidación de la actual democracia y el Estado social y democrático de derecho fue trascendental y así tiene que ser divulgado. Por todo esto, es un deber ineludible la defensa y promoción, tanto de la memoria obrera como democrática, para ofrecer un imaginario colectivo a las futuras generaciones trabajadoras. 275

Líneas de acción: 276

- Mantener y potenciar el archivo histórico del sindicato, dándolo a conocer y ofreciéndolo a las personas estudiosas, investigadoras y a la ciudadanía en general. 277
- Divulgar la historia del sindicato y de la clase obrera, así como de la memoria obrera. 278
- Reivindicar verdad, justicia y reparación ante los crímenes, torturas y represión de la Dictadura franquista. 279
- Tejer alianzas con las entidades memorialistas del País Valenciano. 280
- Participar y enriquecer las iniciativas que valoran la recuperación de la dignidad de la historia de la clase trabajadora. 281

EJE 3: Distribución de rentas 282

3.1. LA PUGNA POR UN SALARIO DECENTE 283

Defender un trabajo decente que permita una vida digna, en el marco de lo recogido por la OIT, la Carta Social Europea, el ODS 8 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es una prioridad para CCOO. Nuestro compromiso es garantizar que se realice de forma segura, en igualdad de oportunidades, libre de violencias y discriminaciones, con una remuneración justa y bajo el paraguas de la negociación colectiva y los derechos de libertad sindical. Un trabajo que posibilite el desarrollo personal y contribuya al sostenimiento de la vida social y del planeta. 284

Estos han sido los pilares que han marcado el camino de la concertación social de estos últimos años, especialmente tras los impactos del periodo de pandemia. Un tiempo en el que hemos pactado incrementos significativos del Salario Mínimo Interprofesional y firmado con la patronal el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que han amortiguado los efectos negativos de la crisis inflacionista. Aun así, hemos de continuar disputando el salario directo, porque el País Valenciano mantiene a un cuarto de su población en riesgo de pobreza y se sitúa como la sexta autonomía con menores ganancias medias. 285

Líneas de acción: 286

- Seguimiento y coordinación para el establecimiento de salarios en la negociación colectiva que permitan una mejora del poder adquisitivo. 287
- Reforzar la perspectiva de género en la negociación colectiva, incluyendo la mirada interseccional para un trabajo de igual valor. 288
- Coordinar la inclusión de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva y planes de igualdad con el fin de dotar de valor social al trabajo. 289

3.2. LA DISPUTA POR EL SALARIO DIFERIDO: EL DIÁLOGO SOCIAL 290

En un contexto de auge de populismos y de resurgimiento de fuerzas políticas alineadas con totalitarismos, el papel del diálogo social requiere una reivindicación permanente de qué somos, de cómo hemos llegado a ser lo que somos y qué nos legitima, pero también el reto de contribuir a políticas que den respuesta a las necesidades de las personas que representamos. 291

- 292 La inédita presencia de la extrema derecha en el Gobierno valenciano, tras un periodo de interlocución singularmente fluido, nos obliga a tener muy presente la defensa de la participación institucional. El sindicato tiene un papel constitucional de primer orden, junto al que mantienen los partidos políticos, en la vertebración de la participación social. Lograr que este espacio de representación sea una realidad efectiva, en términos de incidencia en las políticas públicas, constituye una exigencia irrenunciable.
- 293 Ser el primer sindicato del país, tanto en afiliación como en el número de delegados y delegadas obtenidos mediante la confianza depositada en las urnas por las personas trabajadoras, es un valioso activo que debe ser reconocido y tener sus correspondientes efectos en la participación institucional. A la necesidad de mejorar cualitativamente los espacios en los que estamos presentes, se le une la de una mayor coordinación de toda nuestra representación en los múltiples ámbitos, tanto territoriales (autonómicos, municipales, supramunicipales y provinciales), como funcionales.
- 294 Asimismo, hemos de contribuir a vertebrar un frente amplio de oposición a las políticas neoliberales implantadas en el País Valenciano, junto con partidos y entidades de la sociedad civil organizada.
- 295 Líneas de acción:
- 296 ● Establecer criterios homogéneos en los espacios sociopolíticos territoriales y coordinar las estructuras sindicales en los pactos de ocupación territoriales y comités económicos y sociales, cohesionando la organización alrededor de objetivos concretos.
 - 297 ● Marcar pautas de intervención sociopolítica y de acción sindical para la defensa de los servicios públicos y el estado de bienestar.
 - 298 ● Desarrollar una estrategia frente a los ataques a nuestra representatividad en los espacios de participación institucional, mediante líneas políticas y jurídicas.
 - 299 ● Articular propuestas rigurosas encaminadas a favorecer políticas para una transición digital y ecológica justa, basada en criterios de sostenibilidad social y ambiental.
 - 300 ● Potenciar la acción sindical sociopolítica para contribuir a la vertebración social.
 - 301 ● Elaborar un plan de trabajo en el que se definan objetivos en la concertación territorial para armonizar la acción sindical de las uniones intercomarcales y, específicamente, que se garanticen el seguimiento y control de los mismos (informes periódicos, indicadores homogéneos, datos descentralizados), criterios a los nombramientos institucionales, mecanismos de formación y fijación de un código de conducta.

302 **3.3. REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA**

- 303 Tanto el sistema tributario como el de financiación tienen un fuerte impacto en la sociedad, en cuanto están estrechamente vinculados a la mejora de la protección, la calidad de los servicios públicos, la reducción de la desigualdad social y territorial, la redistribución de la riqueza o la capacidad para crear empleo.
- 304 De hecho, en el sistema fiscal es tan importante lo que se recauda, como en qué se invierten esos recursos públicos. Para el sindicato, debe contribuir a un crecimiento que favorezca el empleo, que evite la evasión y elusión fiscal, que reduzca la pobreza y cualquier tipo de desigualdad, que responda a las necesidades de la población en sanidad, educación, servicios sociales, vivienda y protección de colectivos vulnerables y que se adapte a las exigencias de la evolución demográfica.
- 305 Para garantizar todo ello, es necesario acometer una profunda reforma fiscal, bajo criterios de equidad, solidaridad, progresividad y redistribución, que se marque como objetivo alcanzar los niveles de ingresos y gastos de la media de la eurozona. Debe ir acompañada de la suficiente pedagogía para sensibilizar a la ciudadanía de las repercusiones sociales del fraude, la economía sumergida o la elusión fiscal, especialmente la que se da con el Impuesto de Sociedades.

Por otro lado, debemos denunciar la competencia fiscal a la baja que supone el *dumping*, en 306 cuanto que permite a las comunidades con mayor capacidad recaudatoria practicar políticas agresivas que provocan desigualdad territorial. Acumulan contribuyentes adinerados, lo que genera una afectación grave en la equidad del sistema y una consecuente repercusión en la calidad de los servicios públicos. En la misma dirección, es imprescindible continuar reclamando una reforma del sistema de financiación que trate con justicia al País Valenciano, estableciendo los recursos suficientes. Un modelo de reparto más equitativo, que reconozca los déficits acumulados por la infrafinanciación y establezca mecanismos transitorios de compensación.

Esta infrafinanciación se manifiesta claramente en los municipios de mayor desajuste poblacio- 307 nal debido al incremento desproporcionado de la actividad turística. Por ello, apostamos por un impuesto sobre estancias turísticas como tributo indirecto, instantáneo y autonómico. Actualmente, la riqueza que proporciona este sector como pilar estratégico de nuestro tejido productivo no está repartida de forma equitativa y sostenible. Además, se han incrementado las tasas de los principales servicios en núcleos turísticos clave del País Valenciano. Sufragar sus externalidades puede mejorar la convivencia entre turistas y residentes, por lo que proponemos iniciar el camino con el principal espacio de concentración turística, es decir, los alojamientos hoteleros, para garantizar la sostenibilidad en destino.

En definitiva, la concertación social bipartita, el diálogo social tripartito y la acción sindical son 308 mecanismos clave para asegurar una distribución justa de la riqueza y reducir la desigualdad social. A través de la negociación colectiva y las políticas fiscales progresivas se puede favorecer el bienestar general y la cohesión social.

Líneas de acción: 309

- Reivindicar una financiación justa para el País Valenciano, la reforma del sistema autonómico y la condonación de la deuda histórica vinculada a la infrafinanciación. 310
- Impulsar una propuesta transitoria que permita compensar la infrafinanciación. 311
- Exigir una fiscalidad justa, progresiva y redistributiva, que sirva de instrumento para combatir las desigualdades sociales y garantizar unos mejores servicios públicos y una red de protección social más inclusiva. 312
- Reclamar la obligación legal del Estado de contribuir al 50 % de la financiación del gasto realizado en la implantación de la Ley de dependencia. 313
- Proponer a la Administración la realización de campañas sobre financiación autonómica, fiscalidad justa y la importancia de los impuestos para el sostenimiento del estado de bienestar. 314
- Impulsar una fiscalidad justa que pueda ser utilizada como instrumento de desarrollo y financiación de políticas de adaptación frente al cambio climático. 315
- Promover debates internos e informes al externo para reivindicar la armonización fiscal y la coordinación entre comunidades autónomas que evite situaciones de dumping. 316
- Fomentar una mejora de la aportación fiscal en aquellos impuestos cuya gestión está cedida a nivel autonómico, asegurando que sea justa y progresiva. 317
- Impulsar la evaluación de la política tributaria existente, la lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida. 318
- Demandar mayor calidad de los servicios prestados por la Agencia Tributaria Valenciana, a través de una gestión eficiente y dotación de recursos. 319
- Promover un sistema estable de participación en proyectos europeos para acceder a mayor financiación externa. 320
- Exigir la implementación de una tasa sobre estancias turísticas como herramienta de avance en indicadores de sostenibilidad del destino turístico y que reduzca conflictos relacionados con su crecimiento masivo. 321

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

323 **4.1. SANIDAD**

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

325 La sanidad pública, como elemento esencial de cohesión social, debe dar respuesta a las necesidades de la población. Para CCOO, los ejes fundamentales deben ser la ampliación de la cartera de servicios, la mejora del abordaje de la salud mental, la coordinación entre las diferentes administraciones y niveles asistenciales, y su reorganización, así como la evaluación continua de las medidas que se ponen en marcha.

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

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

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

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

330 Líneas de acción:

- 331 ● Exigir una adecuada financiación del sistema valenciano de salud (hasta situarnos en la media del PIB de la OCDE, destinando el 25 % del presupuesto sanitario a la atención primaria), así como el aumento de plantillas, infraestructuras, recursos materiales y tecnológicos.
- 332 ● Reclamar medidas de refuerzo estructural del sistema para reducir las listas de espera y garantizar tiempos de atención óptimos en todos los niveles asistenciales.
- 333 ● Participar, en el marco del diálogo social, en la revisión y reorganización del modelo de atención primaria y comunitaria, así como en el de atención sociosanitaria, promoviendo la integración efectiva de los servicios.
- 334 ● Demandar la implantación del Plan estratégico para la mejora de la atención primaria, reorientando el modelo hacia la promoción de la salud, la prevención y detección precoz de la enfermedad y la intervención comunitaria.

- Potenciar el refuerzo de las actividades y unidades de salud pública para garantizar la promoción, prevención y desarrollo comunitario y social. 335
- Continuar impulsando la participación comunitaria a través de los consejos de salud de zona básica, con el objetivo de que la sociedad adquiriera un mayor protagonismo en el control, gestión y mejora de la atención sanitaria. 336
- Favorecer la coordinación entre el ámbito sanitario y sociosanitario. 337
- Promover la modificación del mapa sanitario orientado al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de Sanidad, apostando por la creación de nuevos departamentos de salud y suprimiendo las ASIS. 338
- Apostar por una gestión de los recursos sanitarios descentralizados, dirigidos desde la proximidad y accesibilidad, combatiendo cualquier tipo de inequidad y desigualdad territorial. 339
- Reivindicar un refuerzo de la urgencia hospitalaria y extrahospitalaria, así como de la capacidad de actuación de las unidades de salud pública. 340
- Insistir en la necesidad de interoperatividad de los sistemas informáticos entre todos los departamentos de salud. 341
- Exigir mayor transparencia en la administración sanitaria, accesibilidad y cercanía para la ciudadanía. 342
- Continuar reclamando mayor soporte e inversión a la investigación sanitaria y biomédica, donde la estabilidad y dignificación de las condiciones laborales es esencial. 343
- Seguir apostando por la modernización, dignificación y humanización de las infraestructuras, con especial atención a los riesgos y beneficios que representa el desarrollo en el uso de las TIC, la IA, la telemedicina y las bases de datos clínicas, entre otras. 344
- Continuar apostando por la reversión a la gestión directa de los departamentos de concesión administrativa y por la recuperación de todos los servicios privatizados. 345
- Combatir cualquier intento de recorte o de privatización de la sanidad pública valenciana. 346
- Reivindicar el desarrollo del Plan de salud mental autonómico. 347
- Impulsar la transformación hacia un modelo sanitario mejor preparado para afrontar la prevención y la gestión de las condiciones de salud crónicas y que permita seguir cumpliendo su función social de forma satisfactoria. 348
- Impulsar la eficacia y eficiencia en los protocolos integrales de actuación sanitaria en todos los niveles, ante la violencia de género. 349
- Promover la educación para la salud en la escuela de una manera integral, promoviendo entornos educativos saludables, abiertos, en los que se fomente la salud física, psíquica y social en la población infantil y juvenil. 350
- Reivindicar la ampliación de la cartera de servicios de la sanidad pública valenciana, mejorando así la atención y la cobertura de toda la población, especialmente de las personas más vulnerables. 351

4.2. EDUCACIÓN 352

Otro de los pilares del estado de bienestar, además de ser la principal herramienta de integración y transformación social, es la educación. La igualdad en el acceso a los derechos educativos es la base de una sociedad igualitaria. De hecho, es la cuna de la convivencia y cultura de las sociedades democráticas. 353

La educación pública, por lo tanto, tiene que ser universal, gratuita, inclusiva, coeducativa, diversa, multicultural, laica, de calidad y garante de la igualdad de oportunidades. Este es el modelo que tenemos que exigir como sindicato de clase. 354

Líneas de acción: 355

- Reclamar el fortalecimiento del sistema público educativo, una mayor inversión en los presupuestos y una política equitativa de becas. 356
- Defender la educación plurilingüe, garantizando en cualquier caso el valenciano. 357

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

366 **4.3. SERVICIOS SOCIALES**

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

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

369 Sin duda, el sistema debe actuar con mayor celeridad ante las graves problemáticas, como es el caso de los procedimientos de reconocimiento de la situación de dependencia o los de la Renta Valenciana de Inclusión, en los que urge cumplir los plazos de gestión establecidos por ley, así como la correcta implementación de prestaciones y servicios establecidos. Es esencial avanzar hacia un nuevo modelo de cuidados de larga duración que impulse la recuperación y el mantenimiento de la autonomía personal, intentando retardar la aparición de la dependencia, combatiendo sus factores de riesgo y ofreciendo más servicios de apoyo en el propio domicilio. Este debe ser el marco que permita un verdadero cambio de atención residencial mucho más centrado en las personas, que asegure mayor autonomía e identidad individual.

370 Líneas de acción:

- 371 ● Exigir la implantación del nuevo modelo del Sistema Público de Servicios Sociales y avanzar en su desarrollo, de forma que se garantice mejor calidad, mayor cobertura y la consolidación de los cambios alcanzados.
- 372 ● Reclamar una financiación justa y adecuada por parte de todas las administraciones implicadas, destinando recursos suficientes para el desarrollo de infraestructuras y de un modelo de atención sociosanitario que permita una atención integral y coordinada.
- 373 ● Promover la estabilización y mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de servicios sociales.
- 374 ● Reivindicar un modelo de gestión pública directa de los servicios sociales (un mínimo del 50 % de los centros y servicios en los próximos años, siendo el objetivo a largo plazo

- lograr el 100 % de gestión directa), aumentando para ello la red en todos los niveles asistenciales, así como el refuerzo de los equipos profesionales.
- Reclamar la plena implantación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, especialmente a través de servicios profesionales. 375
 - Demandar la correcta aplicación de la Ley de renta valenciana de inclusión. 376
 - Exigir la puesta en marcha de un verdadero cambio de modelo de atención residencial, en el que se adapten sus infraestructuras, ratios y servicios a criterios de calidad en la atención de las personas. 377
 - Seguir impulsando el aumento de plazas públicas que evite la dependencia de la iniciativa privada y garantice la calidad de los servicios. 378
 - Plantear una mayor inversión y el refuerzo de las infraestructuras públicas de servicios sociales, evitando las inequidades territoriales. 379
 - Promover la participación activa y el protagonismo que necesita la ciudadanía para estar informada y ser corresponsable. 380
 - Impulsar acciones encaminadas a corregir aquellas discriminaciones que sufren las personas mayores, promoviendo el envejecimiento activo y abordando los retos demográficos futuros. 381
 - Incidir en el correcto funcionamiento de los servicios sociales municipales (contrato-programa); en su adecuada ordenación, financiación, gestión de servicios y programas. 382
 - Reivindicar que se avance hacia un nuevo modelo de cuidados de larga duración, impulsando nuevos y más servicios especializados, entre ellos de apoyo en el propio domicilio. 383

4.4. VIVIENDA 384

En el País Valenciano existe un grave problema de acceso a la vivienda al que urge poner solución, especialmente para la población más joven que tiene importantes dificultades para emanciparse. Uno de los factores que más influye es la escalada de precios, tanto de la vivienda en propiedad como en alquiler, que lastra el poder adquisitivo de los hogares. Otros destacables son la falta de vivienda pública, el número importante de vivienda vacía sin un uso residencial, la turistificación o la gentrificación. 385

Para CCOO es fundamental fortalecer la función social de la vivienda. El Estado debe intervenir ante este desafío colectivo para que todas las personas que lo necesiten puedan acceder a una vivienda digna, combatiendo prácticas especulativas inmobiliarias y garantizando que sea un bien de uso, y no un activo financiero de inversión o mercantilización. 386

Por tanto, es fundamental desplegar una política de vivienda planificada, con estructuras administrativas y técnicas que sean capaces de llevarla a cabo, que amplíe el parque público, así como la cantidad y calidad de las ayudas. Es esencial la declaración de zonas tensionadas por parte del Gobierno valenciano, para topa los precios del alquiler. Limitar también las viviendas de uso turístico y temporal, cuestiones clave para evitar el grave problema de accesibilidad. Estas políticas tienen que descentralizarse para llegar a los municipios y otros entes locales. 387

Por otro lado, la segregación residencial es causa de la desigualdad social que sin duda limita las oportunidades, entre otras cuestiones en el empleo, por residir en un barrio vulnerable y con más necesidades de recursos públicos, limitaciones que refuerzan la transmisión intergeneracional de la pobreza. Debe ser una prioridad la puesta en marcha de políticas urbanas más inclusivas y sostenibles que no generen división por razón de renta. También lo es atender la carga de enfermedad física o psicológica debida a las condiciones deficientes e inseguras de la vivienda. 388

Es necesario, por último, poner freno a la injusticia social que suponen los desahucios, aumentando la protección social en el caso de las personas sin hogar. En esta causa debemos colaborar y tejer lazos con el movimiento organizado que lucha a pie de calle en los barrios obreros. 389

390 Líneas de acción:

- 391 ● Exigir la limitación de precios del alquiler, junto con la declaración de zonas tensionadas.
- 392 ● Impulsar la limitación de viviendas turísticas y de uso temporal, de forma que se contribuya a generar un turismo más inclusivo y sostenible.
- 393 ● Reclamar a la Administración la ampliación del parque público de vivienda, mediante el derecho de adquisición preferente de tanteo y retracto, actuaciones sobre la gran cantidad de vivienda vacía, el impulso de programas de alquiler asequible, la adquisición de vivienda privada ya construida o cedida para rehabilitación y posterior puesta en alquiler a precios limitados, así como el mantenimiento del parque actual para su total aprovechamiento.
- 394 ● Fomentar la descentralización de las políticas de vivienda, tratando de incentivar que los municipios y otros entes locales participen activamente de su desarrollo.
- 395 ● Reivindicar acciones que acaben con las prácticas poco éticas y nocivas para el derecho de acceso a la vivienda de grandes poseedores, fondos buitre y sus gestores inmobiliarios.
- 396 ● Reclamar una legislación contra los desahucios, además de buscar soluciones que eviten que las personas en situación de riesgo puedan perder su vivienda, como el incremento de viviendas sociales.
- 397 ● Impulsar la creación de nuevos recursos para las personas sin hogar más adaptados a sus circunstancias, alojamientos de “alta tolerancia” que faciliten a las personas vivir en contextos más normalizados.
- 398 ● Reivindicar la puesta en marcha de líneas estratégicas de construcción de vivienda que actúen para evitar la segregación residencial, mejorar los servicios y recursos públicos en barrios vulnerables y limitar ciertas formas urbanas asociadas con altos niveles de segregación de rentas altas.
- 399 ● Reclamar políticas que eviten cualquier tipo de riesgo para la salud por motivo de vivienda (habitabilidad, sustancias peligrosas, deficiencias graves y eliminación del chabolismo con alternativa habitacional).
- 400 ● Impulsar la puesta en marcha de políticas destinadas a eliminar cualquier tipo de pobreza energética.
- 401 ● Seguir reclamando ayudas para facilitar el acceso a la vivienda de la sociedad valenciana (en compra y alquiler), especialmente la de las personas con una mayor vulnerabilidad y específicas para la juventud, así como el impulso de políticas públicas para la rehabilitación y la mejora de la eficiencia energética.
- 402 ● Fomentar la participación institucional territorial y el asociacionismo comunitario como fórmula para abordar los problemas sociales del propio barrio, entre ellos los de las personas más jóvenes (consejos de inclusión o de salud de zona básica).

403 **4.5. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

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

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

continua, cualificación profesional y nuevos métodos para asegurar el acceso de toda la ciudadanía, especialmente de los colectivos más vulnerables.

CCOO defiende la gestión directa de los servicios públicos y la recuperación de forma progresiva de aquellos privatizados, con garantías de mantenimiento del empleo. Sin duda, el sector público tiene que adoptar un papel clave en el crecimiento sostenible, generador de más y mejor empleo, hasta situarnos en porcentajes comparables a la media de los países del norte de la UE. Debemos exigir la recuperación de los derechos arrebatados en el pasado, que se haga frente al importante volumen de jubilaciones previstas en los próximos años y la implantación de mecanismos de análisis y evaluación que contribuyan a la excelencia de los servicios públicos. 406

Líneas de acción:

- Exigir la reducción de la temporalidad y el refuerzo de las plantillas del sector público, fomentando la creación del empleo para mejorar la calidad, estableciendo como prioridad el incremento de personal en los servicios esenciales, así como mayor coordinación y cooperación interterritorial e interadministrativa. 408
- Impulsar el refuerzo de las administraciones públicas, con mayor financiación, mejora de las infraestructuras, modernización y digitalización. 409
- Reclamar las inversiones necesarias para dotar a las administraciones valencianas de los medios técnicos y nuevas tecnologías que permitan avanzar en una mejor atención a la ciudadanía. 410
- Demandar cambios organizativos, formación continua, cualificación profesional, mejora en la accesibilidad de la ciudadanía a los servicios públicos, especialmente de las personas más vulnerables, ante las nuevas formas de atención e información. 411
- Luchar por la recuperación de la gestión directa de aquellos servicios públicos privatizados, con garantías de mantenimiento del empleo. 412
- Fiscalizar el cumplimiento del contrato y pliego de condiciones de las concesiones administrativas y de los servicios privatizados, empezando por la participación en su redacción. 413
- Reivindicar la Escuela Valenciana para las AAPP (EVAP) para dar respuesta a las necesidades formativas: especializada, de investigación, desarrollo de metodologías y formación continua, para el personal dependiente de estas administraciones, así como del sector instrumental. 414
- Exigir la puesta en marcha del Tribunal Administrativo Valenciano de Contratos Públicos. 415

EJE 5. La relación del sindicato con las personas trabajadoras 416

5.1. EXTENSIÓN SINDICAL 417

La realidad en la que desarrollamos nuestra acción sindical y sociopolítica es compleja, marcada por un tejido productivo dominado por la pyme. Un modelo de empresa vertical que transita hacia la descentralización de la actividad productiva y la externalización de los riesgos. Tenemos que atender al mundo cambiante en el que vivimos, impactado por el avance imparable de la tecnología, especialmente la digitalización de la economía y el desarrollo de la inteligencia artificial, y cómo va a afectar al modo en el que se organiza la empresa, la clase trabajadora y la sociedad. 418

El mundo se ha globalizado y, por ende, la sociedad, las organizaciones, las empresas y todos y cada uno de los elementos que configuran la civilización actual, se mueven en parámetros de constante mutación, influidos por acontecimientos que condicionan la realidad del momento, desde los conflictos geoestratégicos mundiales, las transformaciones del modelo productivo o el cambio climático, a los avances tecnológicos. 419

Hemos de abordar los retos que suponen para el sindicalismo los nuevos sectores productivos, los cambios en la composición de la clase trabajadora y en la forma de organizar la empresa, 420

muy diferente de la vieja estructura vertical y fordista. La propia evolución del empleo, cada vez más situado en segmentos de cualificación medio-altos, con una elevada atomización empresarial y un potencial de sindicalización a explorar, pero que se intuye como altamente dificultoso, son elementos a los que prestar atención.

- 421 En este contexto de discrecionalidad empresarial, precariedad y desigualdad, es necesario conformar un sindicato fuerte, útil, de clase, confederal, que genere confianza y que siga siendo la primera organización social en afiliación y en representación. Para ello, hemos de fortalecernos, incorporando a las nuevas realidades y llegando a una parte del mundo laboral atomizada, sin centros físicos de referencia y en teletrabajo, pero sin permitir que los nuevos modelos organizativos modifiquen las actuales relaciones laborales. Esto nos exige ampliar nuestros ámbitos de intervención, mejorando nuestras potencialidades en la red y otros espacios menos convencionales. No podemos olvidar que las nuevas generaciones son nativas digitales.
- 422 Se trata, en definitiva, de poner toda la atención en la efectividad del sindicato y establecer las mejores maneras de encarar los problemas y desafíos a los que nos enfrentamos, teniendo en cuenta las singularidades de las organizaciones que integran CCOO y que no nos valen las viejas recetas. Es necesario abordar de forma prioritaria: la extensión sindical, la formación de nuestra representación y estructura, la autonomía de las secciones sindicales, una acción sindical más atomizada y desregularizada, herramientas informáticas que agilicen las tareas administrativas y una base de datos que podamos nutrir de manera eficaz.
- 423 Necesitamos, además, solvencia y mayores medios allí donde se desarrolla la acción. No se trata de incrementar la partida presupuestaria del Programa de Desarrollo Organizativo, sino de reivindicar una distribución más equitativa de nuestros recursos económicos: la cuota, nuestra principal fuente de financiación. Son las organizaciones territoriales, confederaciones de nacionalidad y federaciones territoriales las que deben disponer de manera autónoma de los recursos suficientes para el desarrollo de la actividad sindical cotidiana.
- 424 Es en los territorios donde todas las estructuras hacen uso de los Servicios Jurídicos, una de las principales causas de afiliación; donde se realizan las elecciones sindicales y operan las oficinas electorales que dan servicio a las federaciones y uniones intercomarcales, efectuando un ingenioso trabajo administrativo y ayudando a los equipos de atención en los procesos electorales. Es también en los territorios donde se tiene el contacto directo con la representación y se adquiere el compromiso de formarla sindicalmente para que ejerza, en las mejores condiciones, su responsabilidad.
- 425 Por su parte, la confederación sindical y las federaciones estatales tienen el papel de garantizar el correcto funcionamiento y la coordinación del resto de la estructura, con el objetivo de asegurar la viabilidad de todas las organizaciones que integramos CCOO. Además, deben conducir y avanzar en la construcción de modelos que unifiquen las condiciones laborales del personal contratado, los procedimientos de uso y la gestión de las herramientas que disponemos, garantizando a su vez la idiosincrasia y la autonomía de las organizaciones confederadas.
- 426 Líneas de acción:
- 427
- Poner en marcha nuevas herramientas informáticas que faciliten la actividad de extensión sindical en un contexto plenamente digitalizado y formar a los equipos de extensión y a las estructuras en su utilización.
- 428
- Planificar estrategias colaborativas para intervenir en aquellos colectivos más precarizados o de especial atención, en los que actualmente no estamos presentes o tenemos dificultades de organizar.
- 429
- Favorecer mecanismos de colaboración interfederal y territorial, en aquellos espacios de confluencia multisectoriales como polígonos industriales, áreas comerciales, puertos, aeropuertos y universidades.
- 430
- Desarrollar fórmulas de acción conjunta con el objetivo de integrar en nuestra organización a todas las personas que se acerquen al sindicato.

- Caracterizar nuestra acción sociopolítica como mecanismo de participación y afiliación. 431
- Poner en valor la transparencia de todas las organizaciones confederadas y, a partir del análisis detallado de sus cuentas anuales, obtener estándares de eficiencia sindical. 432

5.2. POLÍTICA AFILIATIVA 433

La afiliación se identifica en nuestros planes de trabajo como el objetivo básico e ineludible de nuestro día a día. La autosuficiencia financiera, la representatividad en las empresas y la legitimación social deben partir de un potencial afiliativo en crecimiento permanente. La afiliación es nuestra herramienta de proyección de las políticas sindicales de CCOO en los espacios en los que participa, por lo que debe estar informada de la actividad relevante, tanto de su ámbito de actuación como de lo sociopolítico. 434

Si siempre han tenido un gran peso los ingresos procedentes de las cuotas de la afiliación, el futuro que se vislumbra a medio y largo plazo nos obliga a seguir trabajando para aumentarlas de manera significativa y garantizar nuestra autonomía financiera. Para que esto se produzca, entre otras materias, hemos de mejorar la atención y prestar unos servicios ágiles y eficientes. 435

Los periodos de crisis han devenido tradicionalmente en un cauce importante de afiliación y de acercamiento de las personas trabajadoras a nuestra organización, pero tras las dos últimas, esa tendencia ha cambiado. El importante esfuerzo sindical y de participación en el diálogo social, que han paliado en gran medida los efectos de esas crisis y han mejorado la vida de las personas trabajadoras, así como el aumento de población activa, no han repercutido en un incremento afiliativo neto. 436

Las altas crecen, pero las bajas también, por lo que debemos analizar los datos de estadísticas afiliativas y encuestas para impulsar actuaciones combinadas de adaptación a las nuevas tecnologías, servicios de acceso inicial y su posterior seguimiento, reorientar las atenciones tradicionales hacia otras más integrales e identificar colectivos con necesidades particulares. Asimismo, es importante avanzar en la afiliación de nuestras delegadas y delegados, que son quienes representan al sindicato en los centros de trabajo. 437

Líneas de acción: 438

- Desarrollar un espacio de consulta sindical acorde a las nuevas tecnologías que dé una atención inicial a la afiliación y permita la difusión y acceso a aquellas trabajadoras y trabajadores que no sean de CCOO. 439
- Confeccionar una guía de todos los servicios, federaciones y sectores que componen el sindicato para realizar una correcta derivación de la atención. 440
- Garantizar una actualización permanente en las herramientas colaborativas y sus bases de datos auxiliares. 441
- Fijar, en los planes de trabajo, objetivos de crecimiento afiliativo y medidas de fidelización, con especial atención en la representación no afiliada, a la que puede atraerse mediante la formación sindical. 442
- Planificar medidas específicas para ampliar y fidelizar la afiliación de mujeres, jóvenes y personas LGTBI; y otras dirigidas a las personas no afiliadas. 443
- Impulsar acciones de traspaso de cuota nómina a cuota banco, para mejorar la gestión de los impagos. 444
- Analizar los métodos de pago de las cuotas para tomar medidas específicas que faciliten el cobro. 445
- Informar a la nueva afiliación joven sobre el espacio y actividades de Juventud para promover su participación. 446
- Dar a conocer la información y actividades de la Federación de Pensionistas a la afiliación cercana a la jubilación para fomentar su continuidad en el sindicato. 447

448 **5.3. PARTICIPACIÓN**

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

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

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

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

453 Líneas de acción:

454 ● Establecer una relación habitual, fluida y frecuente con la afiliación para que opine y evalúe la actividad sindical, a través de canales presenciales y telemáticos.

455 ● Impulsar el desarrollo de herramientas adecuadas para la participación telemática.

456 ● Ensanchar y consolidar la participación directa de las trabajadoras y los trabajadores en la elaboración de propuestas y líneas de acción del sindicato.

457 ● Aprovechar la formación para fomentar la incorporación y participación en el sindicato.

458 ● Facilitar vías de participación, formación y militancia de jóvenes en el sindicato, estableciendo cuotas en los órganos de dirección y fomentando su incorporación en las candidaturas de las empresas.

459 ● Establecer la obligación de que haya al menos una persona joven en las comisiones ejecutivas de nivel IV, así como la existencia de una Secretaría de Juventud de PV y promover su creación en las secciones sindicales.

460 ● Facilitar herramientas a nuestro activo sindical para atraer a la gente joven de los centros de trabajo a la organización.

461 ● Afianzar la relación con organizaciones cívicas y sociales para favorecer un diálogo sobre los retos sindicales y sociales.

462 ● Mejorar la participación en las decisiones y la vida sindical de los colectivos menos representados y con más riesgo de exclusión social.

463 **5.4. ESPACIOS DE REIVINDICACIÓN**

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

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

- Líneas de acción: 466
- Potenciar el Grup d'Acció LGTBI como referente de asesoramiento y acompañamiento, tanto en la acción sindical como en la negociación colectiva. 467
 - Reforzar los espacios de Joves y crearlos en las estructuras en las que no existan, dándoles participación en los órganos de dirección, vinculando a la afiliación joven de las federaciones y territorios, y mostrándolos como lugar abierto y disponible para toda la juventud trabajadora. 468
 - Garantizar la continuidad de las escuelas Marina Caballero, Ana Meluska Cano, Escola Sindical e Isidro Llopis, para facilitar el empoderamiento de las personas asistentes y la asunción de responsabilidades dentro del sindicato. 469
 - Impulsar el grupo de trabajadoras del hogar, coordinado entre la confederación de PV y la Federación de Hábitat. 470
 - Fomentar la creación de un grupo de trabajo para la reivindicación del que será un gran reto de nuestra organización: la vivienda. 471

5.5. COORDINACIÓN DE ESTRUCTURAS 472

CCOO presenta en su doble estructura, territorio-federación, el eje principal de articulación de su acción sindical y sociopolítica. En el País Valenciano hemos venido acometiendo procesos de fusión territorial que no han tenido un posterior análisis de adaptación organizativa con las estructuras federales, que también han emprendido sus propios procesos de fusión. Revisar y normalizar la coordinación de la actividad sindical de las estructuras en el territorio debe ser una de nuestras prioridades. 473

La red de sedes, servicios y atención, da una imagen real de la capacidad que CCOO PV tiene de organizar al mayor número de trabajadoras y trabajadores, del tratamiento del conflicto donde se produce y de la intervención sociopolítica donde se aplican las diferentes políticas públicas, lo que hemos denominado *sindicalismo de proximidad* y *sindicalista de referencia*. Una gestión eficiente y solidaria de nuestros recursos, junto a una dimensión patrimonial suficiente, nos permitirá garantizar colectivamente toda la infraestructura necesaria para seguir siendo ese referente sindical de cercanía. 474

La recuperación de la afiliación como principal motor de la organización se está viendo frenada, por lo que es necesario continuar con el ajuste y la racionalización del gasto como mecanismo para garantizar la autosuficiencia económica de todas las organizaciones de CCOO PV. En este propósito, la imagen externa e interna que proyectemos de nuestra gestión resulta determinante, junto con la incorporación de estrategias de buen gobierno que minimicen los riesgos. 475

En esta apuesta permanente de proximidad en la atención, nuestras fundaciones se configuran como herramientas imprescindibles para la consecución de los objetivos sindicales y sociales. Forem, FEIS y Pau i Solidaritat tienen un grado de coparticipación con nuestras estructuras que debe mejorarse y ampliarse en objetivos y servicios. Así mismo, hemos de seguir con el compromiso de evaluar la situación y poner todos los medios para que sean financieramente autónomas. 476

La formación, en todas sus dimensiones, es también una herramienta de la organización, que debe estar coordinada en cada órgano de dirección y con las federaciones y uniones, para la detección de necesidades y la adaptación permanente de sus contenidos. La planificación de acciones formativas en las direcciones, como liderazgo y portavocía; de intereses específicos, como LGTBI, mujeres y jóvenes; y de debate, como las escuelas de verano; nos muestran el camino a recorrer. La colaboración de la dirección del PV en los ámbitos sindicales de generación de dinámicas y contenidos formativos, como la Escuela Sindical Muñiz Zapico, la Escuela del Trabajo, centro ETUI o las universidades, es un compromiso que debemos mantener. 477

- Líneas de acción: 478
- Constituir comisiones de coordinación sindical en todas las uniones intercomarcales, con presencia confederal, donde participarán todas las federaciones directamente o a través de sus sindicatos o coordinaciones intercomarcales. 479

- 480 ● Desarrollar una política de gestión eficiente de nuestros recursos, a partir del principio básico de la solidaridad entre estructuras, fijando dotaciones mínimas y garantizando su financiación para asegurar una atención y soporte suficientes a la afiliación y a las organizaciones.
- 481 ● Elaborar un itinerario de inversión para la renovación y actualización del equipamiento informático y tecnológico.
- 482 ● Impulsar la autosuficiencia económica de las organizaciones, situando la afiliación y la gestión de la cuota como elemento estratégico en los planes de trabajo.
- 483 ● Mantener la aportación solidaria del 0,7 % de todas las estructuras para la cooperación y desarrollo internacional, a través de Pau i Solidaritat.
- 484 ● Capacitar a nuestras delegadas y delegados, reforzando espacios compartidos de análisis que detecten qué niveles de nuestra representación no acceden a ella y cómo evitarlo.

485 **5.6. SERVICIOS INTERNOS**

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

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

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

489 Líneas de acción:

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

493 **5.7. FORMACIÓN SINDICAL**

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

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

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

Líneas de acción:	497
<ul style="list-style-type: none"> ● Reforzar con recursos económicos y humanos al equipo de formación sindical de forma solidaria entre las organizaciones. ● Actualizar permanentemente los contenidos para atender las necesidades de los delegados y delegadas e incorporar la atención de las nuevas realidades y necesidades en el área pública. ● Elaborar un plan de visitas federal y territorial para mayor conocimiento de la estructura del sindicato. ● Realizar visitas para que conozcan y puedan participar en los espacios confederales de jóvenes, mujeres o LGTBI. ● Garantizar la formación para la progresiva asunción de responsabilidades sindicales de la RLT. ● Posibilitar a través de la formación que las secciones sindicales sean más autónomas, promoviendo relevos generacionales. ● Elaborar un plan de formación, a partir de la detección de necesidades, dirigido a las direcciones de CCOO PV. ● Crear durante este mandato una bolsa de personas docentes que reúnan el perfil requerido para ello. ● Poner en marcha una escuela de formación sindical de CCOO PV para las estructuras, afiliación y representación, con personal docente voluntario y militante que pueda aportar experiencia y conocimientos sindicales. ● Seguir reivindicando el papel de la formación sindical para las personas trabajadoras. ● Incorporar a los materiales de formación las acciones derivadas de la intervención socio-política e institucional de CCOO PV. ● Contar con compañeras y compañeros de la organización para que puedan participar en sesiones concretas. 	498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509

5.8. ESTRATEGIA COMUNICATIVA 510

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

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

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

Líneas de acción:	514
<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer a nuestras audiencias: sus intereses, preguntando mediante encuestas y escuchándola en las redes, y sus comportamientos, a través de la recogida de datos, para segmentar la información. 	515

- 516 ● Impulsar una comunicación más directa con la afiliación, así como los canales de mensajería, y responder con agilidad a los requerimientos por vía telemática.
- 517 ● Desarrollar una estrategia comunicativa para poner en valor nuestra acción sociopolítica y potenciar la participación de la afiliación.
- 518 ● Actualizar la estrategia comunicativa del sindicato para que sea más atractiva para la gente joven.
- 519 ● Modernizar las publicaciones en redes sociales, valorando la inversión en publicidad y en herramientas de pago, y teniendo en cuenta la evolución de las tendencias, para conectar con más gente.
- 520 ● Evaluar la accesibilidad de la web, ver cómo mejorar la búsqueda de información y el enganche desde las redes para aumentar el tráfico.
- 521 ● Incrementar el flujo de información hacia los medios de comunicación desde lógicas externas, con contenidos relevantes, temas propios y humanos, teniendo en cuenta sus necesidades actuales y rutinas productivas.
- 522 ● Cuidar la imagen corporativa: continuar con el plan de mejora e inversiones y actualizar el manual de identidad gráfica.
- 523 ● Capacitar a las personas responsables de comunicación para el nuevo contexto. Dotar al gabinete confederal de recursos tecnológicos y reforzarlo con perfiles profesionales.
- 524 ● Extender la estrategia a cuadros y representantes sindicales para lograr el compromiso de vincular comunicación y acción sindical.

525 **5.9. PROMOCIÓN DEL VALENCIANO E INICIATIVAS SOCIOCULTURALES**

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

527 Líneas de acción:

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