Xé Congrés

10 i 11 | gener 2013

drets treball decent diàleg
inversió estat social apoderament
dependència sostenibilitat justícia
igualtat educació
sanitat proximitat
méssindicat ambtu mésciutadania
qualificació estabilitat
cultura convenis
cooperació protecció autonomia
solidaritat participació
salut conciliació reivindicació

documentos
aprobados

CCOO

fsc

Xé Congrés

10 i 11 | gener 2013

drets treball decent diàleg
inversió estat social apoderament
dependència sostenibilitat justícia
igualtat educació
sanitat proximitat

méssindicat ambtu mésciutadania

qualificació estabilitat
cultura convenis
cooperació protecció autonomia
solidaritat participació
salut conciliació reivindicació

CCOO

www.pv.ccoo.es

Edita
CS CCOO PV
Plaza Nápoles y Sicilia, 5
46003 Valencia

www.pv.ccoo.es
ccoopv@pv.ccoo.es
www.twitter.com/ccoopv
www.facebook.com/ccoopv

Imprime
Laboral Gràfica

Impreso en papel reciclado

Contigo
más sindicato, más ciudadanía

Vivimos un tiempo en el que cuanto más necesario es el sindicato y lo que representa de lucha militante, de construcción colectiva y de generación de propuestas, más reacción suscita en los poderes económicos, mediáticos y políticos, acostumbrados y cómodos en el "pensamiento único". Son tiempos de crisis, aprovechados por el capitalismo para desmontar el Estado social. En este X Congreso de CCOO del PV, nuestra confederación quiere reafirmarse en sus valores propios más fundamentales.

El estado de bienestar fue una conquista que se materializó en la mejora de condiciones laborales y en la extensión de prestaciones sociales. Propició un doble ámbito de acción sindical: los centros de trabajo y los espacios ciudadanos donde se concretan las segundas.

Estos dos ámbitos han cambiado mucho: tanto las formas del trabajo y las condiciones laborales, como las coberturas y prestaciones públicas. En este Congreso, hemos de afirmar que no parece posible asegurar nuestros derechos si no se fortalece el sindicato en los centros de trabajo. Y también, que la degradación de las condiciones de ciudadanía, si a alguien afecta especialmente es a las trabajadoras y a los trabajadores.

El sindicalismo de clase y confederal, interviniendo en los dos ámbitos, puede dar valor al trabajo en términos económicos, pero también sociales, culturales y vitales. Es en los centros de trabajo donde es preciso reivindicar un tipo de ciudadanía que se construye en el espacio público, que no viene dada ni se mide por la capacidad de consumo ni por el acatamiento acrítico a lo que tienen a bien administrarnos. Queremos ser sujetos activos de lo social. Nuestro sindicato, CCOO PV, representa la identidad global desarrollada de las trabajadoras y los trabajadores valencianos en su conjunto, esta ciudadanía social.

El análisis de la situación de crisis nos lleva a concluir que es mucho lo que nos jugamos y que, por tanto, no podemos limitarnos a atender sus efectos, cosa que obviamente hacemos y vamos a hacer, sino que tenemos que intervenir transformando(nos).

La Confederación Sindical de CCOO PV somos conscientes de la limitación de un proyecto sindical que intenta responder a dinámicas globales y sus consecuencias, desde el compromiso con nuestra realidad más próxima. Sin embargo, son las repercusiones sobre nuestras compañeras y compañeros, sobre sus condiciones laborales y sociales, sobre su ánimo, sobre su "moral", en todos los sentidos de esa palabra, sobre su cultura y sus convicciones ideológicas, donde encontramos la motivación y el coraje para resistir inteligentemente a sus embates, tejiendo alternativas viables y solidarias.

Porque tenemos la convicción de que no pueden generarse respuestas sólidas al capitalismo si no es desde la solidaridad y el cuidado, lo que nos remite a la modestia de construir un interés común en cada acción que nos propongamos como organización sindical. Solo asumiendo responsabilidades, no "externalizándolas", es posible autodeterminarse solidariamente y hablar de autonomía. Esto vale sin duda para nuestro sindicalismo, pero también para nuestra vida pública.

En una sociedad más desigual y que pierde cohesión por las políticas y estrategias impulsadas, CCOO PV asumimos el desafío y la responsabilidad de defender el Estado social, los derechos laborales y sociales, convencidas y convencidos de que es en el ámbito autonómico donde mejor se puede acometer este objetivo de solidaridad y que esta misión nos corresponde por implantación y representatividad.

Desde el País Valenciano contribuimos con el resto de organizaciones de CCOO del conjunto del Estado a conformar una gran confederación. Aportamos nuestro compromiso, nuestra experiencia y nuestro buen hacer. Pero también somos la confederación de CCOO del PV, sindicato de clase, organización de las trabajadoras y trabajadores valencianos, que aspiran a mejorar y transformar su realidad.

El Plan de Acción ha sido elaborado por la Comisión Ejecutiva saliente y sometido a la consideración del Consejo Confederal. Además, recoge muchas de las aportaciones recibidas del proceso de participación de la afiliación. Se estructura en tres ejes que se concretan en objetivos y propuestas de actuación. Es un compendio de tareas pendientes o no completadas y de nuevas metas que sometemos a la aprobación del Congreso para que nos sirvan de guía en esa labor transformadora.

No es una documentación para “uso interno” porque hoy el sindicalismo tiene que ser capaz de integrar, de resolver las tensiones entre lo general y lo específico, en lo vertical, horizontal y transversal. Esto quiere decir que nuestra tarea trasciende a otros ámbitos y se proyecta a grupos y colectivos destinatarios de sus propuestas, para legitimarse y para organizarse con renovada fuerza social.

Para conseguirlo eficazmente es imprescindible que el modelo organizativo y de gestión, la acción sindical y la actuación sociopolítica se ajuste, sin olvidar la perspectiva histórica, a la realidad actual, de modo que las trabajadoras y trabajadores, sintiéndose representados, se impliquen. Porque el proceso congresual, y el sindicato mismo, cobra sentido CONTIGO.

ÍNDICE

I.- EJE PRIMERO: EL SINDICATO COMO HERRAMIENTA GENERADORA DE DERECHOS

I.1.- Acción sindical, relaciones laborales y salud laboral

I.2.- Atender a las personas desempleadas y relanzar la actividad

I.3.- Reivindicar el derecho a la formación profesional, una opción de pasado, presente y futuro

I.4.- Política internacional y cooperación sindical al desarrollo

I.5.- La igualdad de sexo-género, eje principal reivindicativo en las relaciones laborales y en la sociedad

I.6.- La juventud, presente en la organización

I.7.- Sindicato general, sindicato para la ciudadanía

I.8.- La inmigración como hecho estructural

II.- EJE SEGUNDO: REFORZAR CCOO PV, NUEVA REALIDAD, RECURSOS, FORMACIÓN Y GESTIÓN

II.1.- Reforzar el sindicato: respuestas a una nueva realidad

II.2.- Gestión de finanzas y recursos: instrumentos de apoyo confederal

II.3.- Dar un nuevo impulso a la formación de sindicalistas

II.4.- La comunicación como parte de la acción sindical. Proximidad y participación de la afiliación

II.5.- Gabinetes confederales

II.6.- CCOO PV, una organización social de trabajadoras y trabajadores

III.- EJE TERCERO: SINDICATO Y CIUDADANÍA

III.1.- La defensa del estado de bienestar como prioridad en la acción sociopolítica de CCOO PV

III.2.- CCOO PV y los movimientos sociales

III.3.- Medio ambiente y desarrollo sostenible

III.4.- Territorio y vivienda

III.5.- CCOO PV, proyecto cultural

X Congreso CS CCOO PV

Plan de Acción

EJE PRIMERO: EL SINDICATO COMO HERRAMIENTA GENERADORA DE DERECHOS

I.1.- Acción sindical, relaciones laborales y salud laboral

I.1.1.- Acción sindical y relaciones laborales

Elementos de análisis

En el IX Congreso adquiríamos unos compromisos dentro de nuestro Plan de Acción que ha sido necesario ir ajustando por los cambios generados en todos los aspectos que inciden en las relaciones laborales. Cerrábamos el Congreso en los primeros meses de una crisis que no podíamos prever tan larga en el tiempo y, sobre todo, tan agresiva en sus consecuencias.

Desde entonces, hemos vivido varias reformas laborales de los gobiernos del PSOE y del PP, que se han trasladado a las empleadas y empleados públicos a través del RDL 20/2012, contestadas con dos huelgas generales y, entre ambas, una reforma de la negociación colectiva que marcaba el camino a la que se plantearía escasos meses después y que ha supuesto el mayor ataque al sindicalismo de las últimas décadas. No solo es una agresión directa al papel del sindicato en esta materia, también al principio constitucional del derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios.

Para tratar de frenar esta “agresión”, se impulsó el I Acuerdo de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de la Comunidad Valenciana (2012-2015), suscrito entre CIERVAL, UGT PV y CCOO PV. Este pacto interconfederal de carácter autonómico establece compromisos entre los firmantes que son exigibles y que deben inspirar nuestra acción sindical en los próximos años.

Objetivos

Recuperar el diálogo social como instrumento de gobierno de las relaciones

laborales, exigiendo la reposición de los derechos laborales y sociales que han sido vulnerados con las sucesivas reformas laborales y otras normativas impuestas basadas en el deterioro y pérdida sistemática de los derechos sociales. En este contexto, de cara a posibilitar el restablecimiento eficaz del diálogo social, desde CCOO PV llevaremos a cabo cuantas acciones movilizadoras sean necesarias, de manera planificada y estratégica.

Repensar algunos elementos de nuestra acción sindical, encontrando las formas de coordinación necesaria entre nuestras organizaciones federales y territoriales, para dar respuesta a las necesidades de la clase trabajadora en un escenario de descentralización productiva, externalización de servicios y actividades o la deslaboralización de determinados colectivos que han pasado de trabajar por cuenta ajena a serlo por cuenta propia, con absoluta dependencia de la empresa matriz.

Establecer estrategias de actuación en relación con las nuevas formas de trabajo autónomo, atendiendo especialmente al colectivo de personas autónomas económicamente dependientes, poniendo especial atención en hacer emerger a las falsas autónomas y a los falsos autónomos.

Presionar para que se desarrolle el pacto firmado sobre la Estrategia de Política Industrial (EPI 2010-2015) como espacio tripartito de debate y de propuesta, donde avanzar en el diseño de la política industrial para esta comunidad, con el objetivo de impulsar un cambio en la tendencia que arrastramos desde antes de la crisis. Reforzar los instrumentos de política industrial y, particularmente, los institutos tecnológicos.

Instaurar la participación sindical en la organización del trabajo, como paso necesario para la democratización de las relaciones laborales y el cambio del modelo productivo.

Seguir apostando por la solución extrajudicial de conflictos. La reforma laboral ha ampliado su protagonismo al apuntarlo como uno de los espacios donde resolver, entre otros, los conflictos generados por la nueva aplicación del Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as (ET). Incorporar al sistema de las administraciones públicas como empleadoras.

Profundizar en la colaboración con las organizaciones de economía social en el País Valenciano, porque compartimos los principios que inspiran la actuación de estas empresas y porque consideramos que deben tener un papel destacado en el nuevo modelo productivo, además de que han demostrado tener más capacidad para enfrentar la crisis. En ese sentido, nos hemos comprometido con la firma de un convenio de colaboración en el marco de la Red Emprendes.

Avanzar en materia de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), ya que la participación en los grupos de trabajo del CERSE han puesto de manifiesto la todavía tan diferente visión que, de esta materia, tenemos los sindicatos y las patronales.

Propuestas de actuación

Negociación colectiva:

- Seguiremos reivindicando el papel articulador del convenio sectorial, su importancia en un tejido empresarial caracterizado por una notable presencia de PYMES, como es el nuestro, y el nivel de cobertura que genera. En el mismo sentido, intentaremos unificar convenios del mismo ámbito sectorial, así como los provinciales, tendiendo al convenio de ámbito autonómico allí donde se pueda.

- Negociaremos las medidas y planes de igualdad como instrumento vinculado al convenio, articulando la prevención y eliminación de las discriminaciones, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

- Contribuiremos a que los procesos de negociación colectiva sean participados por las representaciones legales de trabajadores/as (RLT) del sector o sectores afectados por cada convenio, para conseguir plena implicación y transparencia.

- Organizaremos a la representación para extender la negociación colectiva (NC) en todos los ámbitos.

- Reforzaremos la NC sectorial, articulándola en contra de la individualización de las relaciones laborales. Las federaciones diseñarán

las orientaciones para delimitar materias de la negociación.

- Nos coordinaremos y exportaremos buenas prácticas, potenciando las aportaciones de la afiliación para la NC.

- Exigimos la responsabilidad de la Administración autonómica en la potenciación de nuestra industria como elemento central para la recuperación económica, para el cambio de modelo productivo y para generar empleo de calidad.

- Apostaremos claramente por la solución autónoma de los conflictos colectivos.

- Avanzaremos en el desarrollo de los compromisos de los acuerdos interconfederales, tanto estatal como de País Valenciano, haciendo de ellos un instrumento para revertir los efectos negativos de las últimas reformas laborales.

- Abriremos espacios de participación para la búsqueda de propuestas de acción, mediante grupos de trabajo para tareas concretas. En ellos analizaremos y repensaremos nuestras actuaciones de manera constante para mejorar la efectividad del trabajo sindical.

- Contribuiremos a corregir los diferenciales negativos en condiciones laborales que se dan en el PV, mediante la acción sindical y, particularmente, la negociación colectiva, pero también demandando los cambios necesarios en las materias básicas (salario mínimo, IPREM...).

Fragmentación del mercado de trabajo:

- Diseñaremos, consensuando con las organizaciones federales y territoriales, una estrategia de actuación coordinada para garantizar la atención y acción sindical en los espacios donde coinciden trabajadores de diferentes sectores.

Nuevas formas de trabajo autónomo:

- Organizaremos el trabajo sindical respecto a este colectivo, visibilizándolo y extendiéndolo como compromiso de toda la organización.

- Crearemos agrupaciones sectoriales en los ámbitos federales y de coordinación en los territorios como fórmula de desarrollo organizativo.

- Garantizaremos desde la confederación la prestación de servicios necesaria a través de una carta de servicios y el impulso del servicio on line de asesoramiento, en coordinación con la confederación estatal.

Política industrial:

- Impulsaremos el funcionamiento del EPI, tal y como acordamos en el I Acuerdo de Negociación Colectiva del PV.

- Crearemos los espacios necesarios para la participación y la coordinación con nuestras organizaciones en esta materia.

- Reforzaremos el papel que debe jugar la política industrial y la I+D+i en el necesario cambio del modelo productivo.

Organización del trabajo:

- Consolidaremos, conforme a lo aprobado en el IX Congreso, un equipo técnico-sindical de asesoramiento e intervención que permita hacer real la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la organización del trabajo.

Solución extrajudicial de conflictos:

- Fomentaremos, incluso desde el marco del propio Consejo Tripartito de Relaciones Laborales, la solución extrajudicial como el mejor instrumento para trabajar en la búsqueda de soluciones negociadas a las discrepancias entre el capital y el trabajo.

Empresas de la economía social:

- Impulsaremos, en colaboración con las organizaciones representativas de este sector, espacios de participación y de colaboración.

Responsabilidad social empresarial:

- Seguiremos fomentando la RSE (junto a la Inversión Socialmente Responsable) como parte de la acción sindical comprometida con actuaciones socialmente responsables de las empresas.

- Participaremos en el desarrollo de la Matriz del Bien Común en las empresas y fomentaremos un debate sindical que contribuya al desarrollo del modelo desde la defensa de los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras.

I.1.2.- Salud laboral

Elementos de análisis

La intervención sindical desarrollada en los últimos años en materia de prevención de riesgos laborales en el País Valenciano, ha contribuido a la reducción de la siniestralidad y a la mejora de las condiciones de trabajo. Pero la actual crisis económica y la reforma laboral, pueden dar al traste con los logros conseguidos desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En nuestro territorio no hemos logrado culminar la aprobación de la Estrategia Valenciana en Seguridad y Salud en el Trabajo. Y, a día de hoy, no conocemos la línea de trabajo de la Generalitat en materia de prevención de riesgos laborales.

Los servicios de prevención siguen jugando un importante papel, no solo en la ocultación de la siniestralidad laboral, sino también en la generación de los riesgos que han ocasionado muchas enfermedades profesionales. Las deficientes evaluaciones de riesgos, la casi inexistencia de evaluaciones ergonómicas y de riesgos psicosociales, además de la negativa a profundizar en evaluaciones higiénicas, con el consiguiente desconocimiento de los productos químicos con los que se trabaja, continúan siendo un problema para el reconocimiento de las enfermedades de origen laboral. En demasiadas ocasiones, los servicios de prevención continúan situándose como parte de la empresa, olvidando su responsabilidad hacia los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, se sigue haciendo una vigilancia de la salud genérica, sin tener en cuenta los propios riesgos específicos del puesto de trabajo. Con posterioridad esto acarrea problemas, por ejemplo en la identificación de puestos para embarazadas con riesgo durante el embarazo y la lactancia, que dificulta su cambio o la correspondiente adaptación. También sigue sin estar normalizada la suspensión del contrato por riesgo laboral durante el embarazo o la lactancia. Y

continua siendo una lucha hacer entender que una mujer embarazada no está enferma, en todo caso será el puesto de trabajo el que está enfermo para la mujer embarazada o lactante.

La negociación colectiva sigue sin llegar a representar el papel que le corresponde en materia de salud laboral, y no debería formar un bloque independiente en los convenios colectivos. Debe impregnar el conjunto del articulado de forma transversal y se debe incidir en la participación en la organización del trabajo.

Resulta muy preocupante la situación del Instituto Valenciano para la Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), al que todavía no se ha dotado adecuadamente de los recursos humanos y materiales necesarios para su funcionamiento.

Pese al momento de crisis económica y de cierre de empresas, el sindicato ha aumentado la actividad de asesoramiento, tratando de convertir la reclamación individual en colectiva e intentando, desde la proximidad, garantizar la vertebración territorial y federal de nuestra organización.

Objetivos

Continuar actuando, de forma sostenida y continuada, para reducir los accidentes de trabajo, haciendo un especial esfuerzo en la disminución de la siniestralidad mortal. Seguir situando las enfermedades derivadas del trabajo en el centro de la prevención y la protección social. Actuar contra el subregistro de las enfermedades profesionales y la ocultación de los accidentes de trabajo.

Seguir atendiendo las desigualdades en salud laboral por género, nacionalidad, tipo de contrato y clase social.

Orientar la salud laboral en la negociación colectiva de forma que impregne el articulado de los convenios colectivos y tenga transversalidad en todas las materias.

Acordar con los organismos competentes los mecanismos para un mayor control de los servicios de prevención. Fortalecer, a través de los órganos de participación, el control y seguimiento de las mutuas. Avanzar en la democratización de las mutuas y establecer las decisiones colectivas en el seno de las empresas.

Diseñar, junto con la Administración, nuevos planes de actuación adecuados contra la siniestralidad y las enfermedades profesionales. Hacer un seguimiento de los servicios de prevención de la Generalitat Valenciana a través de los órganos de participación en el INVASSAT.

Profundizar en la elección y registro de los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en todos los centros de trabajo.

Garantizar la adecuada formación en seguridad y salud de representantes de prevención, comités de seguridad y salud, secciones sindicales y cuadros sindicales.

Propuestas de actuación

- Completaremos el desarrollo y aplicación de la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo 2008-2012 y trataremos de conseguir su prórroga para los próximos años.

- Terminaremos el acuerdo para aprobar la Estrategia Valenciana en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Insistiremos en que la organización sitúe la defensa del derecho a la salud en el centro de su actividad sindical, impulsando la implicación de los delegados y delegadas de prevención en la planificación preventiva de las empresas y en la organización del trabajo.

- Vigilaremos las desigualdades en salud laboral, que tienen su origen en las desigualdades sociales, la precarización y las peores condiciones en el empleo de determinados colectivos.

- Impulsaremos iniciativas preventivas adaptadas a cada uno de los medios de trabajo y a los rasgos diferenciales de cada condición, para dar respuesta eficaz a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna.

- Activaremos el diálogo social para propiciar el acuerdo para la firma

de la Estrategia Valenciana en Seguridad y Salud en el Trabajo, como marco en el que regular la figura del delegado/a territorial de prevención de riesgos laborales.

- Promoveremos acuerdos de negociación colectiva que incluyan cláusulas de mejora de la capacidad de intervención de los órganos unitarios de representación de los trabajadores/as y de las secciones sindicales en las empresas, en materia de seguridad y salud.

- Fomentaremos el adecuado funcionamiento y el desarrollo de competencias de las comisiones paritarias de seguridad y salud en todos los convenios colectivos.

- Intervendremos sobre las condiciones de trabajo a través de la salud laboral. La organización del trabajo y el diseño de los procesos productivos es determinante a la hora de configurar los riesgos. Particular importancia tiene la evaluación de los riesgos psicosociales, el estrés laboral, la turnicidad, el control de materiales y de sustancias.

- Estimularemos la intervención en materia de salud laboral desde un enfoque integral de la acción sindical, en coordinación con las distintas áreas de intervención sindical.

- Mejoraremos la calidad del sistema de prevención de riesgos laborales y nuestra capacidad de evaluación del mismo. Ambas dependen de la preparación de los equipos técnicos, de que sean accesibles y de que se den las condiciones para una actuación específica.

- Promoveremos la ampliación de las competencias de delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud con relación a la elección del servicio de prevención y de la mutua. La codecisión es imprescindible para garantizar las atenciones y prestaciones adecuadas a las personas destinatarias del servicio.

- Desarrollaremos nuestra capacidad de intervención en materia de seguridad y salud, estableciendo el máximo de garantías formales a la representación y posibilitando las condiciones necesarias para

una eficiente intervención: información, formación, asesoramiento y participación.

- Mejoraremos el procedimiento de elección, constitución y registro de delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud, para impulsar iniciativas y estrategias sectoriales y territoriales en esta materia.

- Planificaremos los itinerarios de formación en seguridad y salud como instrumento imprescindible para la participación y mejora de la intervención sindical de toda la estructura organizativa.

I.2.- Atender a las personas desempleadas y relanzar la actividad

Elementos de análisis

Este periodo se ha caracterizado por un deterioro considerable de la economía y de las condiciones laborales en el País Valenciano. La dramática y acelerada destrucción de empleo es efecto de la crisis, pero esta situación no es coyuntural. La economía valenciana tiene una estructura frágil porque sus empresas son de poca dimensión, porque su especialización productiva no ha generado una necesaria renovación industrial, porque las estrategias de competitividad son oportunistas y cortoplacistas, porque existe un importante diferencial en el esfuerzo de I+D+i privado y porque las políticas desarrolladas por la Generalitat no han hecho nada por corregir esas tendencias desde el sector público. A esta realidad se suma que las distintas reformas laborales, promovidas por el PSOE y el PP, han supuesto una pérdida de derechos, un grave deterioro de las relaciones laborales, recortes salariales y el bloqueo de la negociación colectiva.

Todo ello ha provocado un aumento de la pobreza y una falta de cohesión social, un caldo de cultivo que agudiza el problema de la economía sumergida. Esta lacra social representa un lastre para el desarrollo económico, además de suponer una falta de garantías y de derechos laborales para los trabajadores y las trabajadoras.

Desde los orígenes de la crisis, planteamos al Gobierno de la Generalitat Valenciana, priorizar la aplicación de lo acordado en el Pacto Valenciano por el Empleo (PAVACE II), centrándola en cinco ejes fundamentales: 1) Atender a las personas desempleadas. 2) Atender los sectores productivos y mantener su empleo. 3) Formación y políticas activas. 4) Políticas de bienestar social. 5) Compromiso de seguimiento del pacto para garantizar su efectividad.

Tratamos de buscar puntos de encuentro que fueran capaces de atenuar, en primer lugar, la crisis y sus efectos, para, en un segundo paso, sentar las bases para poder salir de ella en las mejores condiciones posibles. Pero la incapacidad del Gobierno valenciano, por el deterioro de sus finanzas y su negativa a desarrollar políticas de estímulo y de crecimiento, nos ha abocado a una falta de acuerdos, más allá de algunos parciales.

Desde el sindicato cuestionamos que, no solo no se aplican medidas de choque que atiendan las necesidades más elementales de las personas y de las empresas del País Valenciano, sino que se centra en una dinámica de recortes sociales y de privatizaciones.

Objetivos

Hacer del empleo el centro de nuestras reivindicaciones y demandas, reiterando las prioridades establecidas en el PAVACE como orientadoras de las actuaciones en esta materia y contribuir al necesario cambio de modelo productivo, para fortalecer la economía valenciana y dotarla de mayor estabilidad.

Seguir oponiéndonos a las recientes reformas laborales impuestas y a aquellas políticas que, insistiendo en la austeridad, impiden la recuperación económica y el empleo, a la vez que eliminan derechos laborales y sociales.

Apostar por la configuración de un modelo de empresa más democrático, que integre el trabajo estable, seguro y con derechos, que innove en tecnología, capaz de anticiparse a los cambios, respetuosa con el medio ambiente y que reconozca derechos de participación y de intervención de los trabajadores y trabajadoras. Una empresa socialmente responsable.

Demandaremos una reforma legal que incida en el destino de los beneficios

empresariales, así como para salvaguardar los bienes muebles e inmuebles en beneficio de la empresa o sociedad.

Propuestas de actuación

En materia de políticas y estrategias de desarrollo:

- Defenderemos políticas e inversiones públicas y privadas que promuevan cambios hacia una mayor cualificación y que contribuyan a un crecimiento sostenible.

- Nuestro objetivo es el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo y la desaparición de las agencias privadas de colocación. Mientras tanto, exigimos unos Servicios Públicos de Empleo de calidad para poder competir con ellas

- Contribuiremos a definir estrategias de innovación en los ámbitos en los que actuemos como interlocutores, para el fortalecimiento del tejido productivo y el logro de una mayor cohesión social y territorial.

- Ayudaremos, en la medida de nuestras fuerzas, a la creación y fomento del empleo y a aquellas iniciativas que aporten cantidad y calidad (cooperativas y otras formas de emprendimiento social...).

- Pondremos en funcionamiento las estrategias necesarias para reducir, controlar y evitar la economía sumergida en el País Valenciano. Impulsaremos el I Acuerdo sobre Negociación Colectiva que recoge esta medida.

En materia de empleo:

- Seguiremos defendiendo el derecho a un trabajo decente para todas las personas, que signifique derechos formalmente reconocidos y la democratización de las empresas, con el cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT. Situaremos el pleno empleo como horizonte, que permita a las personas asalariadas obtener un sueldo justo, vivir con dignidad, poder conciliar la vida familiar y laboral, sentirse útil desarrollándose profesionalmente y contribuir y beneficiarse del estado de bienestar.

- Reclamaremos la inserción de las personas con mayores dificultades de acceso al empleo: paradas de larga duración, jóvenes, discapacitadas y mujeres, exigiendo planes específicos, fomentando la cuota de reserva como condición mínima, así como la adaptación de los puestos de trabajo cuando sea necesario. Desde el sindicato, prestaremos apoyo a los colectivos en precario (contratados temporales...).

- Elaboraremos un discurso propio para organizar a las personas desempleadas, con mensajes y acciones específicas, de forma coordinada y confederal.

- Exigiremos, tanto en el sector público como en el privado, el correcto funcionamiento de las bolsas de trabajo y los procesos de selección. Denunciaremos, en su caso, las irregularidades que se produzcan respecto a los principios de acceso a la función pública. Igualmente prestaremos atención para que se produzcan con trasparencia y sin discriminaciones.

- Insistiremos en el control de la contratación para causalizar la temporal y atípica, reforzando los instrumentos institucionales de vigilancia (ITSS) que hagan también emerger la economía sumergida.

- En las actuales circunstancias adquiere de nuevo valor la antigua reivindicación de reparto del trabajo, por lo que avanzaremos en las demandas de reducción de la jornada, mediante un desarrollo legal o convencional, sea en los convenios o mediante acuerdos en la organización del trabajo. Implementando en los convenios la cláusula de control y limitación de las horas extra ordinarias hasta que no haya pleno empleo.

En materia de protección y servicios para el empleo:

- Demandaremos la reforma del servicio público de empleo (SERVEF), para que actúe como verdadero agente de coordinación y desarrollo de las políticas activas. De modo que el conjunto de servicios que presta se adecuen a los itinerarios individualizados de las personas inscritas, sean desempleadas u ocupadas, reforzando la intermediación laboral, la orientación, la formación y la inserción.

- Dado el papel que están representando determinadas ETT en la actualidad, abogamos por la desaparición de estas y en tanto sigan existiendo llevaremos un estricto control de sus actuaciones, especialmente en las nuevas competencias que les otorga la reforma laboral.

- Potenciaremos los pactos territoriales para el empleo como instrumentos de concertación social y de cohesión en los territorios, exigiendo la dotación económica y técnica necesaria para su desarrollo. También seguiremos impulsando los planes estratégicos comarcales o locales.

- Demandaremos el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y la dotación de los medios necesarios para perseguir el fraude, la economía sumergida y la explotación laboral y humana; así como una adecuada planificación de sus campañas.

En materia de actuaciones sectoriales:

- Participaremos en el desarrollo del Observatorio de los sectores económicos, para orientar hacia nuevas actividades que contribuyan a la diversificación industrial en nuestras comarcas. También para adaptar la especialización económica sectorial.

- Exigiremos la complementariedad en las actuaciones públicas y privadas al servicio de la I+D+i, así como los incentivos necesarios para su desarrollo. Nos implicaremos en aquellos procesos de innovación empresarial que cuenten con la participación colectiva y organizada de las plantillas. Igualmente, para los que tengan por objeto conseguir una empresa social y ecológicamente responsable.

- Nos implicaremos en el desarrollo de la Ley de empresas de inserción para que se les facilite intervenir en el tránsito a una vida laboral normalizada y con plenas garantías a los colectivos en riesgo de exclusión y para que se fomente la inserción, con el acompañamiento adecuado en el mercado de trabajo ordinario.

I.3.- Reivindicar el derecho a la formación profesional, una opción de pasado, presente y futuro

Elementos de análisis

La crisis económica y social condiciona todos los aspectos relacionados con el modelo de formación profesional para el empleo, hasta el punto de que, en este momento, nadie garantiza su desarrollo. A un tejido productivo deshecho en el País Valenciano, sin ninguna proyección y expectativa que oriente el relanzamiento de actividades solventes y con futuro, hay que añadir el desmantelamiento institucional de políticas activas y estrategias establecidas para la mejora profesional y la adaptación de los principales sectores de nuestra economía. Unas políticas truncadas antes, por la falta de voluntad de aportar los recursos necesarios, y arrinconadas ahora, porque no se pueden atender ni son prioritarias.

Sin embargo, nos encontramos con que la mayoría de las empresas son PYMES y micropymes; los tipos de empresa que más gravemente han padecido las nocivas consecuencias de la crisis y las más necesitadas de aquellas políticas y ayudas.

En relación al nivel de cualificación de la población, se observa cómo se reproducen las deficiencias estructurales que se muestran en el conjunto del Estado: un exceso de cualificaciones bajas y superiores y un importante déficit de las medias. Somos pesimistas respecto de la capacidad del sistema de formación profesional para responder a los retos que se presentan y todo nos hace pensar que, en pocos años, observaremos cómo estos desajustes estructurales se manifiestan en paro endémico, subocupaciones y movimientos migratorios de las personas con mayor cualificación, pero también de las de menor, con las graves implicaciones que esto supone.

Cierta clase de políticas no hace operativo su discurso de “el conocimiento como valor estratégico” y, aunque se han dado pasos importantes años atrás de cara a clarificar el desarrollo del modelo en este ámbito autonómico, al final, el Gobierno ha rechazado lo poco que se había construido, anulando cualquier esperanza para un futuro próximo.

A la incapacidad de gestión política se añade una clara maniobra de apartar al sindicato de la participación en las decisiones sobre el diseño del modelo y de la gestión de la formación para el empleo. Dos cometidos donde hemos destacado por la calidad de la intervención.

Por otra parte, los procesos de regulación de la negociación colectiva también afectan a todo lo que tiene que ver con la formación en los centros de trabajo o del propio trabajador o trabajadora y, en este sentido, nos ha de llevar a volver a situar nuestra estrategia sindical.

Objetivos

Pasar a la ofensiva para que el Gobierno valenciano no olvide (frente a otras presiones) el derecho a la formación, a la cualificación profesional y su reconocimiento, dada la importancia que tiene para las personas y para el propio sistema productivo.

Aprovechar las actuales circunstancias para replantear nuestro modelo de formación para el empleo, tanto desde el punto de vista del derecho, como de la gestión. Evaluar lo hecho, mejorar la transparencia, la utilidad y las formas de acceso. Asegurar la imprescindible complementariedad entre territorios y federaciones para ofertar la formación.

Establecer un seguimiento de la formación de demanda en las empresas y de las obligaciones que tienen hacia la formación para el empleo, proponiendo iniciar o ampliar la tarea de cualificación desde los centros de trabajo. La RLT de CCOO ha de colaborar estrechamente con las estructuras internas para conseguir este seguimiento.

Implicarnos activa y críticamente en los órganos de participación institucional (CVFP, CES, consejos sociales), haciendo valer la propuesta social y sindical y actuando con proactividad, innovación y persistencia. Es una tarea de toda la estructura de CCOO y, por ello, en el interno, se hace necesaria la implicación de territorios y federaciones. Reivindicar el desarrollo del II Plan Valenciano de Formación Profesional.

Realizar la gestión formativa del sindicato a través de FOREM PV, como único

agente de CCOO PV en materia de gestión de la formación. Ampliar las opciones formativas que pueden ofertarse desde la fundación, de manera coordinada con el sindicato.

Propuestas de actuación

- Adecuaremos las estructuras sindicales a la nueva realidad de la formación profesional (FOREM PV, áreas de formación y de acción sindical) y profundizaremos en la cooperación entre ellas.

- En cuanto a la formación como un servicio de CCOO PV, FOREM PV, deberá ser el referente de nuestro sindicato en cuanto a la preparación para el acceso a la función pública. Para ello, FOREM PV potenciará y extenderá el programa de formación destinado a este fin.

- Impulsaremos la transversalidad de las estructuras de formación con el resto de la organización, en ambos sentidos, desde los órganos de dirección hasta las organizaciones territoriales y federales últimas.

- Promoveremos, desarrollaremos y facilitaremos a las organizaciones que lo consideren un modelo centralizado de seguimiento y gestión sindical de la formación.

- Reforzaremos el papel del sindicato y su discurso social en los órganos institucionales y en la sociedad.

- Mejoraremos la información sobre la oferta formativa para el empleo y, pese al desinterés de las instituciones, trataremos de que no mengüe y que se mejore el acceso.

- Reforzaremos los servicios de orientación profesional, buscando alternativas a los recortes públicos.

- Aprovechar las posibilidades que ofrece la EPA Vicent Ventura para la consecución de titulaciones académicas y la preparación para el acceso a la Formación Profesional y la Universidad

- Promover la firma de un nuevo convenio para la EPA Vicent Ventura

como espacio de formación de CCOO PV.

I.4.- Política internacional y cooperación sindical al desarrollo

Elementos de análisis

El carácter internacionalista solidario que define al sindicato, se concreta en las relaciones con Europa y con el eje Mediterráneo, a través de sus organizaciones sindicales. Con ellas desarrollamos proyectos que nos permiten presionar más eficazmente a las empresas y Gobiernos para la mejora de las condiciones laborales y sociales.

En el entorno europeo, participamos desde 2002 en el Partenariado Sindical Regional, conformado actualmente por nueve sindicatos de cinco regiones europeas. La finalidad es profundizar sobre los diferentes problemas a los que tenemos que hacer frente en el mundo del trabajo, intercambiando experiencias y potenciando actuaciones conjuntas. En el último periodo, hemos liderado el proyecto “Ariadna: la igualdad de oportunidades y las regiones de Europa”, mediante el que hemos compartido buenas prácticas sobre políticas de igualdad de género y creado instrumentos de seguimiento de la situación sociolaboral de las trabajadoras en las distintas regiones.

Nuestra lucha para que el trabajo digno sea un derecho humano fundamental e imprescindible en todo el mundo se canaliza, entre otros instrumentos, a través de la cooperación sindical para el desarrollo que realizamos mediante Pau i Solidaritat. Esta fundación tiene como objeto poner en la agenda del desarrollo humano y sostenible la importancia del trabajo y de sus condiciones. Además, estamos involucrados en la reivindicación, junto con otras organizaciones de la sociedad civil, para que nuestro Gobierno cumpla con su compromiso de erradicar la pobreza mediante el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En el área mediterránea, pertenecemos a distintas plataformas de organizaciones ciudadanas cuyo eje común es la situación que se produce en los países ribereños. Nuestra presencia incide en la defensa de los derechos laborales que, actualmente, vienen marcados por los diferentes niveles de desarrollo y por la instalación de empresas en países que están iniciando su crecimiento

económico, desde la máxima de la obtención de beneficios desmesurados a costa de la desregulación.

En la actual situación económica del País Valenciano, el Consell opta por recortar drásticamente los fondos públicos destinados a la cooperación internacional. En este contexto, y para continuar con nuestro trabajo, se nos presentan nuevos desafíos en la búsqueda de recursos para seguir cumpliendo con nuestros compromisos.

Objetivos

Combatir la estructura social y económica que genera pobreza en el mundo. Reforzar nuestro empeño y acción sindical en cambiar el modelo productivo.

Impulsar la relación con otras organizaciones sindicales que luchan contra las situaciones de explotación que sufrimos la clase obrera.

Propuestas de actuación

- Fortaleceremos las relaciones con las organizaciones sindicales de nuestro entorno, para crear un frente común que corrija la falta de derechos laborales.

- Formaremos y sensibilizaremos a la afiliación sobre los efectos que tiene el sistema económico mundial en el ámbito laboral.

- Concienciaremos para la defensa del trabajo digno en todos los países.

- Afianzaremos las relaciones con las federaciones y exploraremos nuevas vías de financiación por medio de la responsabilidad social de las empresas, de fondos públicos de la Unión Europea y de la AECID.

- Reivindicaremos el 0,7% de los Presupuestos de la Generalitat y de las administraciones locales valencianas para cooperación internacional para el desarrollo.

- Potenciaremos el comercio justo como herramienta de cooperación y de solidaridad internacional desde el consumo responsable. Así mismo,

impulsaremos los principios de la compra pública en las administraciones públicas y en nuestra organización.

I.5.- La igualdad de sexo-género, eje principal reivindicativo en las relaciones laborales y en la sociedad

Elementos de análisis

La situación social actual está caracterizada por el recrudecimiento de las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la crisis económica, la destrucción de empleo y el retroceso en derechos laborales, sindicales y de ciudadanía por los cambios normativos y el endurecimiento de las políticas de recorte de servicios públicos. El indicador principal de esta involución es el agravamiento de la desigualdad, con especial incidencia en las mujeres, que parten de situaciones más desfavorecidas y cuyos derechos siempre parecen más afectados por los cambios de ciclo económico.

Con la reforma laboral se deja en papel mojado muchos logros conseguidos en los últimos años. Ahora, el empresariado tiene mayor discrecionalidad para dejar de aplicar los acuerdos alcanzados en materia salarial, organización del trabajo, jornada, etc., tan solo con justificar caídas de ingresos o problemas organizativos, por lo que podrá dejar de aplicar los derechos de conciliación de la vida laboral y personal o familiar. Con respecto al contrato a tiempo parcial, el 75% realizado a mujeres, pueden verse obligadas a realizar horas extras. Además, son perjudicadas en aspectos tan lesivos como en la eliminación de la acumulación de horas de lactancia o en las modificaciones en la contratación a tiempo parcial.

Asimismo, como la reforma introduce la posibilidad de instaurar los despidos colectivos del personal laboral de las administraciones públicas, este aspecto afectará directamente a las trabajadoras, puesto que este sector está mayoritariamente feminizado.

En el País Valenciano la realidad empeora, con unos datos que sitúan la tasa masculina de empleo en el 50,30%, mientras que en las mujeres es del 39,9% y una brecha salarial de alrededor de 4.500 euros: mientras que las mujeres

cobran de media anual 14.876 euros, los hombres perciben un salario medio de 19.339 euros.

Es un hecho constatado que el descenso global de la afiliación a CCOO PV está comportándose de forma distinta entre hombres y mujeres, en 2007 el porcentaje era de un 35,4% de afiliadas, mientras que a finales de 2011 alcanza el 38,1%. En cuanto a la representación sindical, la media de mujeres delegadas es del 38,1% y, si atendemos al tipo de empresa, en las de 0 a 49 en plantilla, la presencia es de 26,2% y en las de más de 50 se eleva al 40,6%. Además, somos el primer sindicato en representación de mujeres.

Objetivos

Mediante las diversas formas de acción sindical:

- Seguir exigiendo el desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y denunciar los bloqueos y paralizaciones.
- Incidir en la elaboración de planes de igualdad en los sectores públicos y privados, que incluyan actuaciones para la detección de las causas de la discriminación, directas e indirectas, y su eliminación.
- Mejorar el acceso, la formación y la promoción en el empleo de las mujeres, así como sus condiciones laborales, atendiendo especialmente las formas de discriminación salarial y a los impactos de la crisis.
- Conseguir medidas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Mediante la labor formativa y organizativa del sindicato:

- Incluir principios y políticas de igualdad en la agenda sindical de CCOO PV, implementando la transversalidad de género y exigiéndola a sus interlocutores.
- Sensibilizar sobre aquellas medidas laborales que ayuden a la corresponsabilidad de los hombres en la vida personal y familiar.
- Incrementar la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de negociación colectiva, en el diálogo social, en el sindicato y en la sociedad.
- Exigir y facilitar formación en igualdad a toda la organización, en especial a quienes tienen responsabilidades sindicales y de representación.

Mediante la acción sociopolítica:

- Reclamar cambios en la Ley de igualdad para que los planes de igualdad sean obligatorios para las empresas de más de 50 en plantilla y para que en todos los convenios sectoriales, independientemente de su ámbito geográfico, se contemplen las medidas necesarias para equilibrar las desigualdades.
- Exigir que los Presupuestos de la Generalitat y de las administraciones públicas (AAPP) garanticen la transversalidad de género y contemplen los servicios públicos necesarios para hacer efectivos los derechos de ciudadanía de todas las personas. Esto supone hacer posible el acceso universal al Sistema Público de Salud, a la educación y al Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.
- Reforzar las políticas sociales como ejes fundamentales de nuestro modelo social y en defensa de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Fomentar las modificaciones legislativas y las estrategias necesarias que favorezcan una cultura de igualdad de género y de prevención de la violencia contra las mujeres, apostando por la coeducación que garantice estos contenidos en los sistemas curriculares y en los distintos niveles de la enseñanza.
- Contribuir al desarrollo y correcta aplicación de la Ley integral contra la violencia de género.
- Seguir avanzando en mejorar las condiciones laborales del colectivo de trabajadoras y trabajadores de hogar, exigiendo la ratificación del Convenio 189 OIT por parte del Gobierno y obteniendo el derecho a la prestación por desempleo para este colectivo, como el resto de cotizantes del Régimen General de la Seguridad Social.
- En base al derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad y a ejercer, si lo consideran, su derecho a la interrupción del embarazo, exigir de las AAPP su atención integral y gratuita por la red pública de salud, así como su completa despenalización.
- Combatir, prevenir y evitar el tráfico de mujeres y menores, así como proteger de forma adecuada a las víctimas.

Propuestas de actuación

- Elaboraremos plataformas y recomendaciones en materia de igualdad y

no discriminación para la negociación de los convenios y los planes de igualdad en las empresas.

- Trabajaremos aquellos indicadores de género que nos sean útiles para fundamentar nuestras propuestas a los pactos o acuerdos para el empleo y la formación.

- Exigiremos la negociación de planes de igualdad y medidas de acción positiva y no discriminación en todas las empresas, así como medidas de control de su aplicación como uno de los pilares de la acción sindical

- Realizaremos campañas específicas y permanentes de afiliación para que las mujeres sigan participando activamente en las acciones del sindicato y asuman responsabilidades de representación y de dirección.

- Nos dotaremos de las herramientas necesarias para que toda la organización, tanto interna como externamente, asuma que el lenguaje no sexista es una cuestión de ética, no de estética, y del cumplimiento de un mandato legal según la Ley de Igualdad.

- Elaboraremos un diagnóstico de la situación sociolaboral de las mujeres en el PV anualmente.

- Impulsaremos la coordinación entre federaciones y territorios, atendiendo a la transversalidad de género.

- Avanzaremos en la defensa de los derechos de las personas LGTB en el ámbito laboral, en el marco de la acción sindical y de la negociación colectiva.

- Aplicaremos con coherencia, en el interno del sindicato, los principios que pretendemos impulsar mediante nuestra acción sindical. Para ello, la Secretaría de la Mujer deberá contar con los recursos necesarios que garanticen, como objetivo de CCOO, su actividad en orden a desarrollar los planes de acción y de trabajo del sindicato.

- Promoveremos como espacio específico de formación y empoderamiento para las mujeres sindicalistas de CCOO PV, la Escola Sindical de Dones Marina Caballero.

- Aseguraremos espacios de formación por la igualdad en CCOO PV para mujeres y hombres.

I.6.- La juventud presente en la organización

Elementos de análisis

El sindicato debe ser un espacio para la incorporación, la reflexión y la participación de la afiliación más joven. Las personas en activo y representantes en las empresas tienen una vinculación con su sector, pero las que todavía no se han incorporado al mercado de trabajo, no. Es importante la presencia de referentes en la organización hacia este colectivo para poder establecer interlocución y posibilidad de desarrollar trabajo con la juventud. La voluntad de la organización también es determinante, pero es fundamental crear esos espacios de responsabilidad para el trabajo sindical con la juventud.

Durante este último periodo hemos desarrollado la participación a través de grupos operativos por territorios, teniendo en estos momentos varios que van asumiendo responsabilidades y afianzándose como equipo.

El descenso de la afiliación en su conjunto es preocupante, pero especialmente el de personas jóvenes, puesto que será quienes sostengan esta organización en el futuro. La tasa de desempleo es alarmante, la juventud no encuentra trabajo y, cuando lo hace, es muy precario. Los altos niveles de temporalidad lo atestiguan, impidiendo que puedan permanecer el tiempo suficiente como para reclamar sus derechos o participar sindicalmente en la empresa. Aunque el número de delegados y delegadas menores de 30 años es importante, todavía hay muchas empresas donde hay jóvenes con problemáticas posibles de resolver a través de la acción sindical de CCOO PV. Por tanto, hay que valorar los problemas que encontramos en la afiliación de este colectivo, más allá de que tengan mayores dificultades de encontrar un empleo o de tener representación en sus empresas.

Nos encontramos en un momento en el que la organización necesita la participación del conjunto de la afiliación, por lo que hay que motivar la militancia de todas las personas que componen el sindicato: la asunción de responsabilidades y la implicación de la estructura con la afiliación.

La situación actual requiere de un debate confederal orientado a plantear una estructura más abierta a la juventud, en la que se promuevan espacios de debate, formación y organización, de manera que podamos plantear un futuro organizativo sobre las bases de una afiliación formada, corresponsable y dispuesta a trabajar por la mejora de los derechos laborales y sociales.

Objetivos

Aumentar la afiliación entre las personas menores de 30 años que no tengan experiencia laboral.

Aumentar la participación de la juventud en la estructura del sindicato y en las tareas sindicales.

Establecer referentes organizativos para la juventud en las diferentes estructuras, para impulsar políticas de juventud y que permitan la participación de la afiliación joven.

Conseguir mayor coordinación y mejorar la cooperación entre secretarías, especialmente con acción sindical y organización, planteando objetivos y acciones conjuntas en sus planes de trabajo.

Participar en la acción sindical de las empresas y en la negociación colectiva de los y las jóvenes, quedando reflejado en los planes de trabajo.

Colaborar con organizaciones juveniles y estudiantiles. Este trabajo nos da proyección en los ámbitos de actuación de estas entidades, ayuda a acercar a las personas a nuestra organización y acaba con ciertos prejuicios que puedan existir.

Desarrollar y fortalecer el discurso confederal marcando nuestras diferencias con las organizaciones corporativas: coordinando estrategias con gente joven y reuniones con la afiliación para analizar propuestas.

Participar en los consejos de juventud locales y en el Consejo de la Juventud de la Comunidad Valenciana (CJCV), para llegar a otras personas jóvenes asociadas y construir un proyecto de participación conjunta para la juventud.

Propuestas de actuación

- Desarrollaremos campañas localizadas de afiliación, en centros de trabajo o sectores concretos, como parte de la estrategia.

- Conformaremos equipos que, asumiendo responsabilidades en la organización, desarrollen debates, asambleas, trabajos, formación o intervenciones en centros de estudio (institutos, universidades...).

- Aumentaremos la presencia en las candidaturas de CCOO de jóvenes en las elecciones sindicales.

- Organizaremos a la juventud afiliada y vehicularemos su militancia en áreas que sirvan de espacio de formación, teórica y práctica, para las personas que se acerquen a ella.

- Fomentaremos la afiliación y la asunción de responsabilidades por parte de la juventud que se inicia en la organización.

- Atenderemos las problemáticas específicas de la juventud del PV.

I.7.- Sindicato general, sindicato para la ciudadanía

Elementos de análisis

Desde el inicio del mandato hemos desarrollado un plan de trabajo para coordinar la representación institucional del sindicato, para que ganara coherencia en los diversos entes de participación: consejos, observatorios, etc. El espacio de actuación venía ya marcado por un interés de las administraciones de diluir la implicación de los sindicatos de clase y favorecer la de aquellos más favorables a las políticas de la Generalitat Valenciana. Por tanto, ha sido una tarea confederal la de exigir el buen funcionamiento de estos espacios.

Coincidiendo con el inicio de la crisis económica, se abrió un período de deterioro claro de relaciones, efecto también de la crisis institucional y política en nuestra comunidad autónoma. A pesar de eso, nuevas leyes han creado nuevos espacios de participación para el sindicato. En la mayoría de casos, con poca voluntad

política de ponerlos en marcha y, a veces, sin llegar a constituirse formalmente. Incluso hemos tenido que emprender acciones para modificar la composición de algunos órganos, ya que no se respetaban las normas de representatividad establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Podemos decir que el "mapa de participación institucional confederal" está definido y puesto al día; ahora hay que propiciar un mayor apoyo y actualización de quienes representan al sindicato. En este sentido, entre otros, la Confederación pondrá en marcha una actuación conjunta de los Consejos de Salud, reuniendo a los representantes de sanidad al menos una vez al año.

Este ha sido un periodo de estrecha relación con entidades sociales, en muchos casos, propiciada por la mayor actividad política derivada de las agresiones y recortes. Hemos participado en todas las plataformas constituidas y hemos estado especialmente activos en la constitución de la Plataforma en Defensa del Estado de Bienestar y de los Servicios Públicos. Hemos estado pues en medio del conflicto social, por una parte, y trabajando duramente por reconstruir el diálogo social. También hemos firmado convenios de colaboración con organizaciones agrarias, de economía social, sindicatos policiales, asociaciones culturales...

Uno de los objetivos del plan de trabajo, comprometido en el PAVACE, la negociación de una Ley de participación institucional, está produciéndose en estos momentos. La propuesta de la Administración muestra más el intento de facilitar un mayor control sobre los sindicatos que la voluntad de crear espacios de participación efectiva.

En conclusión, en tiempos de duro conflicto, más o menos explícito, la representación institucional ha sido un frente de reivindicación significativo y lo será más en el futuro para hacer sentir la voz y las propuestas de CCOO. Si a lo largo de mucho tiempo hemos asumido la defensa del diálogo social y de nuestro papel, como agentes y representantes de los trabajadores y trabajadoras, en la actual disputa encarnizada de poder y para imponer "un nuevo orden" que supone una grave regresión social, tendremos que reformular nuestras estrategias para conseguir que no se haga "tabla rasa" de los derechos sociales y de las libertades conseguidas.

Objetivos

Fijar con claridad la representación sindical y su contenido, de acuerdo a la condición de sindicato mayoritario y más representativo.

Conseguir una interlocución clara con la Generalitat Valenciana, proponiendo que nombre un interlocutor en temas de representación institucional con los sindicatos.

Hacer de la defensa de los derechos laborales y sociales, tanto en el ámbito laboral como en el de la ciudadanía, el eje de nuestra participación sociopolítica.

Defender lo público como línea central del trabajo sindical. Pero no una defensa abstracta, sino desde la propuesta de mejoras y la rectificación de errores.

Conjuntar esfuerzos con las entidades sociales con las que podemos compartir objetivos para unir la defensa de derechos laborales y sociales.

Propuestas de acción

- Elaboraremos propuestas para evitar recortes o desviaciones de lo que para el sindicato es el núcleo fundamental de la representación institucional y de la interlocución tripartita en la Ley de participación institucional.

- Ordenaremos el mapa de participación sindical en los diferentes órganos existentes, elaborando además un registro centralizado de la representación institucional.

- Defenderemos el control y la dependencia del sector público de todas las otras formas de provisión y prestación de servicios esenciales, en estrecha colaboración con las federaciones de los sectores laboralmente afectados.

- Reforzaremos el perfil de sindicato general y confederal, organizando respuestas globales y coordinadas.

- Abriremos nuevos espacios de representación y trabajo con otras organizaciones y continuaremos suscribiendo convenios de colaboración con diferentes entidades socialmente representativas.

I.8.- La migración como hecho estructural

Elementos de análisis

Las migraciones se han situado ya en nuestra sociedad y en nuestra organización como un hecho estructural y, como tal, debemos seguir abordándolo. CCOO, como sindicato sociopolítico, hemos de velar por la mejora de las condiciones laborales y sociales de vida de los trabajadores y las trabajadoras, independientemente de su origen nacional, étnico, ideología o creencias.

Por ello, se hace necesaria la implicación de toda la organización, reconociendo la labor desempeñada por el Centro de Información de Trabajadores y Trabajadoras Migrantes (CITMI-CITE PV) no solo como servicio especializado de atención y asesoramiento, sino como instrumento de sindicalización de los colectivos de personas que migran. Comprometido el CITE-CITMI con una acción sindical global dirigida a garantizar el acceso a la información a todas las personas migrantes sobre sus derechos y deberes ciudadanos, en coherencia con un concepto amplio del Derecho a la Libre Circulación de Personas, y de las migraciones como consecuencia de tensiones sociales, políticas y económicas internacionales. Resaltar la tarea de la Vicent Ventura, ayudando en la adquisición del idioma y en el inicio de itinerarios formativos de las personas migrantes.

Así mismo, es necesario un análisis y un debate interno que incorpore la inmigración de manera transversal. Todo el trabajo desarrollado durante tanto tiempo no puede quedar expuesto a los vaivenes de las ayudas institucionales, en un proyecto que es y será clave para seguir situando a esta organización en el lugar que le corresponde en la lucha contra la discriminación y a favor del reconocimiento de la diversidad.

Si el conjunto de las federaciones, territorios y demás estructuras del sindicato, con la formación adecuada, somos capaces de conjugar el trabajo sindical con la gestión de la diversidad, seremos una potente herramienta que nos permitirá

entrar en las empresas del País Valenciano en las que trabajan más de 190.000 personas extranjeras, dadas de alta en los diferentes regímenes de la Seguridad Social, y decenas de miles de trabajadoras extranjeras en el empleo del hogar.

Es más urgente que nunca abordar esta realidad de una manera integral, ya que la situación actual manifiesta tensiones y dificultades en los ámbitos en donde se constata diversidad, especialmente en el laboral. En este sentido, conocemos y hemos promovido experiencias positivas de cómo es posible tratar la diversidad sin generar desigualdad, constatando que, a menudo, la igualdad ha de interpretarse tratando de manera "desigual" a quienes parten de condiciones de desigualdad, especialmente con personas que tienen la "losa" encima de una Ley de extranjería injusta y extremadamente dura.

Las características de inserción en el mercado laboral de la inmigración la hace más vulnerable ante los cambios económicos y, consecuentemente, hay que prevenir los brotes de xenofobia y racismo. Se trata, pues, de aprovechar el sindicalismo en esta labor y de generar instrumentos de mediación, en y fuera de la empresa. Desde CCOO PV, junto con el CITMI-CITE, debemos seguir asumiendo este reto de gobernar e intervenir desde las relaciones colectivas, tan necesario en una sociedad que está haciendo de la diversidad un problema.

Objetivos

Integrar a trabajadores y trabajadoras migrantes en nuestra organización, para ser más corresponsables de las implicaciones y consecuencias relacionadas con el hecho migratorio.

Conocer sus circunstancias y situaciones específicas y defenderlas para seguir trabajando en clave sindical.

Gestionar la diversidad y la no discriminación, entendida como herramienta sindical, para lograr una mayor implicación de los y las trabajadoras migrantes en nuestro sindicato y como dispositivo para mejorar las condiciones de trabajo en las empresas.

Replantear el hecho migratorio como realidad estructural de nuestra sociedad y, por tanto, de nuestra organización.

Prevenir la generación de percepciones y actuaciones racistas o discriminatorias.

Disponer de un instrumento especializado en la información, orientación, asesoramiento y formación, tanto a los trabajadores y trabajadoras migrantes, como a la organización en su conjunto.

Sostener la EPA Vicent Ventura como instrumento de formación y orientación de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Propuestas de actuación

- Fomentaremos la afiliación y la participación de los diversos colectivos de personas migrantes.
- Asesoraremos sobre las cuestiones específicas relacionadas con el hecho migratorio, tanto de las personas que emigran como de las que inmigran.
- Mejoraremos los dispositivos de coordinación y transversalización de las actuaciones del sindicato en esta materia.
- Sensibilizaremos y formaremos, tanto a responsables y cuadros, como a la RLT y la clase trabajadora en su conjunto.
- Garantizaremos la estabilidad del trabajo desarrollado por CITMI-CITE PV y la continuidad de la Vicent Ventura

EJE SEGUNDO: REFORZAR CCOO PV, NUEVA REALIDAD, RECURSOS, FORMACIÓN Y GESTIÓN

II.1.- Reforzar el sindicato: respuestas a una nueva realidad

Elementos de análisis

Nuestro modelo organizativo, con doble estructura, territorial y sectorial, se ha mostrado eficaz para la acción sindical y para la acción sociopolítica. Seguimos siendo el sindicato con más representación y afiliación del País Valenciano. Con

el paso del tiempo hemos ido adaptando nuestro funcionamiento, en el ejercicio de las responsabilidades asignadas a cada estructura. Pero la actual situación económica y la gran ofensiva deslegitimadora a la que nos han sometido, instrumentada desde los Gobiernos, poderes económicos y mediáticos, ha terminado afectándonos de una manera directa: caída de la afiliación, menos unidades electorales y elección de un menor número de representantes sindicales, restricción de garantías y ruptura unilateral de acuerdos sobre representación institucional, etc. Este nuevo escenario, cuyos efectos se van a prolongar, nos obliga a revisar con premura nuestro funcionamiento para adaptarnos, transformando las dificultades en oportunidad. Necesitamos una organización más flexible, capaz de atender con menos recursos mayores desafíos y en las mejores condiciones posibles. Por nuestra parte, crearemos ámbitos y espacios para que las personas paradas se organicen dentro del sindicato de cara a sus propias reivindicaciones, ya sea desde el ámbito de territorio o de sector, donde sea posible.

Debemos partir del análisis de la realidad socioeconómica y de nuestra situación interna, para definir e identificar nuestros problemas y sus causas, de modo que podamos establecer las medidas que nos hagan más eficaces. Por ello, es necesario hacer una reflexión profunda sobre nuestras actuales estructuras organizativas y el proceso que nos lleve a aproximarlas a la realidad socioeconómica, laboral y sindical.

En el País Valenciano nos encontramos:

- Una estructura productiva, basada en PYMES y microempresas, que hace más difícil y costoso el ejercicio de una representación sindical de proximidad.
- La creciente incidencia de procesos de externalización y de subcontratación de actividades y servicios en las medianas y grandes empresas, que hace más compleja la acción sindical.
- El desmantelamiento de sectores enteros sin que se detecten grandes cambios en la tradicional especialización productiva, lo que redunda en una menor incidencia sindical.
- Una profunda segmentación de condiciones sociolaborales, que agudiza los déficit y problemas de representación colectiva.
- La creciente incidencia de nuevos sindicatos de corte corporativo, bien

impulsados por las empresas o por los Gobiernos en el sector público.
- Cambios institucionales y modificaciones normativas o doctrinales que inciden en la eficacia de las regulaciones colectivas y favorecen la individualización de las relaciones laborales.
- Campañas deslegitimadoras y descalificadoras de los sindicatos de clase que parecen calar en una amplia capa de la sociedad.

En el interno del sindicato nos encontramos con:
- Una implantación muy diferente de las organizaciones y estructuras, tanto territoriales como federales.
- Formas de funcionamiento también muy distintas.
- Una general disminución de recursos económicos y humanos.
- Problemas de comunicación entre estructuras y, en ocasiones, la defensa a ultranza de las competencias asignadas a cada una, aun cuando estas no pueden ser atendidas; creándose serios problemas y vacíos de atención.
- Disminución relativa de la actividad sindical básica en las empresas y centros de trabajo en términos de extensión y organización.
- Carencia importante de participación por parte de la afiliación en tareas básicas del sindicato, en la empresa y fuera de ella.
- Importantes colectivos sociales que, estando o sin estar desatendidos sindicalmente, no han contribuido al desarrollo del sindicato, por su situación laboral, por su alejamiento simbólico o por nuestras formas organizativas (personas en desempleo, jóvenes, mayores, inmigrantes, etc.).

Objetivos

En materia afiliativa:

Acometer un plan de trabajo que nos permita pasar nuevamente a incrementos netos en afiliación, a la vez que reducimos la desafiliación. Definir planes por sectores y empresas, involucrando a las personas afiliadas y a la RLT. Establecer medidas de acompañamiento sindical para paliar la afiliación “instrumental” y, de este modo, evitar en lo posible la rotación; así como mecanismos de mayor participación de la afiliación, tanto directa como virtual. El Consejo Confederal de PV o, en su caso, la Comisión Ejecutiva Confederal, consultada la organización, trasladará anualmente a la dirección confederal estatal, su opinión al respecto de

la evolución de la cuota sindical.

Mejorar nuestra comunicación con la RLT, sindical y unitaria; especialmente con esta última, pues no podemos mantener porcentajes elevados de representantes sin afiliar.

Establecer medidas de atención específica para aquellos grupos actualmente más desvinculados del sindicato, que inician su transición a la actividad, que no mantienen una relación laboral formal o la tienen de modo precario.

Profundizar en las relaciones y en la comunicación entre estructuras y departamentos con el fin de obtener información, poder hacer el seguimiento y prestar la atención que la afiliación necesita, rompiendo con estructuras estanco. Igualmente, trabajar para que todas aquellas personas vinculadas a la organización y que realicen actividad sindical en cualquiera de sus formas, desarrollen un activismo eficaz, que se traduzca en incremento de la afiliación y en representatividad, mediante su implicación en las elecciones sindicales.

Definir en el mapa de responsabilidades la concreción de vías de asesoramiento personalizado, ágil y rápido, sin diferencias entre organizaciones, porque en estos momentos de crisis, la afiliación requiere del sindicato más apoyo, además de atención.

Representación sindical y presencia en los centros de trabajo:
Conservar y aumentar nuestra posición de liderazgo sindical, para lo que debemos mantener la tensión de un modo continuado; descentralizar en el tiempo los procesos electorales, para evitar periodos álgidos de concentración, que conllevan una dedicación más intensa en tiempo y recursos, peor atención y más conflictiva; extender la representación y el reconocimiento de derechos a más centros sindicales para hacer frente al poder empresarial y avanzar para mejorar el desarrollo de los procesos electorales.

Asumir de manera rigurosa la necesidad de fortalecer el papel de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, tanto la unitaria como la sindical.

Respecto a la representación unitaria, en los centros en los que no exista sección

sindical, mantener los planes de seguimiento y visita a nuestros delegados y delegadas, pues la mera elección no implica el cumplimiento de sus objetivos. La "sindicalización" es central para el desarrollo del sindicato en el centro de trabajo y fuera del mismo. Contribuir a que, en la medida de sus posibilidades, también la RLT en las empresas elabore planes de trabajo.

Respecto a la representación sindical, incidir en la sección sindical como elemento clave en el desarrollo del sindicato, lo que nos obliga a establecer una política rigurosa de formación e incorporación a la actividad sindical. No puede ser un órgano supeditado en muchas ocasiones a la representación unitaria o un elemento que simplemente canalice la resolución de problemas desde la empresa a CCOO PV. Es necesario establecer mecanismos de comunicación eficaces entre las estructuras de rama y territorio, con las secciones sindicales como elemento de difusión de las propuestas sindicales y sociopolíticas al conjunto de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

Elaborar un mapa de la RLT del sindicato y su grado de implicación, junto con la planificación de formas de seguimiento y evaluación de toda representación pública del sindicato.

En vertebración del sindicato y proximidad:

Adaptar nuestro modelo organizativo a la realidad, lo que nos obliga a asumir nuevas formas de trabajo que superen la discusión sobre las competencias que cada estructura tiene asignadas. Para ello es necesario establecer, de manera rigurosa, un mapa de responsabilidades, partiendo de las que cada estructura tiene asignadas, que cubra todo el territorio del País Valenciano. Ello ha de implicar un reconocimiento expreso de la situación interna de cada estructura y las posibilidades de cubrir la tarea encomendada, para poder establecer las fórmulas cooperativas y de complementariedad que en su caso se consideren necesarias y que les permita realizar su trabajo de manera eficaz.

Revisar los criterios de apertura de sedes del sindicato. Cerrar aquellas no imprescindibles y mantener las que se consideran necesarias, asegurando que cuentan con los servicios de atención mínimos. La política de atención requiere que las diferentes estructuras garanticen: presencia sindical, atención y extensión, asesoramiento y prestación en condiciones óptimas de aquellos servicios que las personas afiliadas necesitan.

Propuestas de actuación

- Elaboraremos un mapa de responsabilidades, entendiendo como un todo el ámbito del País Valenciano, para garantizar la atención real a los trabajadores y trabajadoras y a los centros de trabajo. Se realizará necesariamente de manera participada y consensuada entre las diferentes estructuras del sindicato, asegurando que, bajo ningún concepto, existan vacíos de atención.

- Propondremos un plan de trabajo que contemple la asignación de recursos confederales, de forma que se cubra la atención de todas las situaciones. También se incluirán recursos federales y territoriales, estableciendo fórmulas mancomunadas de atención y extensión, a través de cooperación entre estructuras o mediante la utilización de aquellos que sean próximos geográficamente. Esto nos ha de permitir, en el escenario actual, utilizar fórmulas, incluso de autoorganización, en centros con múltiples actividades y servicios, polígonos y localidades. Todo ello, bajo el principio de dirección participada y compartida, con el objetivo de optimizar los cada vez más escasos recursos y hacer más eficaz el trabajo.

- Revisaremos los códigos de conducta de las personas sindicalistas y la rigurosidad en el cumplimiento de las tareas. Para ello, estableceremos un código ético y de buenas prácticas de “permanentes” sindicales y desarrollaremos formas de evaluación del trabajo sindical, con trasparencia y espíritu constructivo, que no sean llevadas a cabo por las mismas personas responsables de cada actividad.

- Elaboraremos, desde las distintas estructuras, un plan de incorporación de nuevos cuadros provenientes de recursos sindicales. Para ello se realizará un plan de trabajo específico para nuestros recursos humanos, en materia de formación sindical y de cuadros, que permita esa incorporación de personas al trabajo de la organización, con especial incidencia en los colectivos de jóvenes y mujeres.

- Promoveremos formas nuevas de militancia y compromiso sindical para tareas directamente sindicales o de asesoramiento y orientación en

cuestiones profesionales o complementarias de los servicios, de forma organizada y planificada. Esto requerirá también por nuestra parte un esfuerzo para adecuar y revisar el funcionamiento de los espacios de participación que tenemos (asambleas, comités, grupos de trabajo,...) de manera que sean más cercanas a los intereses y necesidades de los trabajadores y trabajadoras, y a la orientación del sindicato.

II.2.- Gestión de finanzas y recursos: instrumentos de apoyo confederal

Elementos de análisis

Los cambios económicos y sociales, asociados al proceso de recesión de los últimos años, exigen a nuestra confederación sindical la adopción de una posición a la ofensiva, asumiendo la responsabilidad de tomar la iniciativa en la articulación de propuestas de trabajo y de movilización social en el País Valenciano, en coordinación con los ámbitos estatal e internacional, que aporten a la sociedad elementos de cohesión y equidad y frenen esta involución. CCOO PV ha de estar preparada estructural y organizativamente para abordar estos retos.

Nuestra estructura actual es consecuencia de un largo periodo de crecimiento, en el que hemos estado volcados hacia una dimensión social, a la vez que hemos ofrecido respuestas a las necesidades que los trabajadores y trabajadoras nos trasladan. Nuestra afiliación supera las más de 120.000 personas, pertenecientes a centros de trabajo ubicados en aproximadamente 500 municipios del País Valenciano. Contamos con 14.500 delegados y delegadas en las empresas. Atendemos desde los Servicios Jurídicos, alrededor de 50.000 consultas y una media anual de 20.000 personas han participado en los cursos impartidos por FOREM PV.

Para desarrollar este trabajo contamos con una de las más amplias redes sindicales del Estado. Sindicalistas, personal técnico y administrativo se distribuye en las distintas estructuras de la confederación: federaciones, uniones intercomarcales y las fundaciones FOREM PV, CITMI-CITE, Pau i Solidaritat, FEIS PV e INPROGES y la EPA Vicent Ventura.

El deterioro sin precedentes de las disponibilidades de crédito, tanto para particulares como para empresas e instituciones, pone en cuestión la totalidad de políticas sociales concertadas por las administraciones públicas con los agentes sociales y, en particular, con CCOO PV. Este es el reto para nuestra organización y que se plantea dar respuesta este documento: ¿cómo gestionar los recursos en un marco de involución social y de drásticas restricciones económicas?

La decisión estratégica de orientar todos los recursos disponibles a la acción sindical, ha garantizado la cobertura de las necesidades de personal imprescindible en los diferentes órganos que lo han requerido, creciendo acompasadamente con la organización. Paralelamente, se han mantenido, tanto las responsabilidades ejecutivas como las de dirección, en manos de la propia estructura sindical, si bien en los últimos años se han dado pasos importantes en la profesionalización y autonomía de gestión en algunos ámbitos.

En este contexto es necesario que nuestra organización relance su crecimiento desde una buena planificación de medios y recursos. Hemos de ser capaces de aumentar nuestra implantación más allá de los sectores donde tradicionalmente tenemos una presencia significativa. Para ello, hemos de adaptar nuestras estructuras, dotándolas de flexibilidad, con el objeto de dar respuesta a esta nueva realidad y de convertirla en un auténtico apoyo al crecimiento.

El papel de liderazgo alcanzado exige que nos planteemos objetivos ambiciosos, tanto en afiliación, como en representatividad sindical o en presencia social. La ofensiva antisindical de la que somos objeto invalida estrategias meramente defensivas y el deterioro en las reglas del juego impone que basemos nuestra ofensiva en puntos fuertes propios, que no dependan de terceros, como es la puesta en valor, la optimización, de nuestros recursos.

Hay que preservar el prestigio laboriosamente alcanzado a lo largo de los años por este sindicato y por sus fundaciones, evitando errores en la gestión o en la atención a las personas usuarias de los servicios que ofrecemos. Solo con procedimientos que primen el control de calidad se pueden acotar los riesgos inherentes a la actividad de una fuerza social, sindical, como la que representamos.

Hemos de ser capaces de implantar una metodología interna de gestión que

supere contraposiciones del tipo empresa-trabajador/a, de poca aplicación práctica a nuestra realidad, que disminuya o elimine el aislamiento con el que áreas, departamentos y recursos se compartimentan. Se trata de un reto de gran calado que requiere de una concepción común y compartida por el conjunto del sindicato.

Bajo ese prisma, el avance en la cultura organizacional, la mejora continua en la calidad de los servicios o la interrelación de recursos, se orientarán a ofrecer respuestas al hecho de nuestra confederalidad. El objetivo ha de ser el de optimizar la actividad diaria, dentro de una perspectiva a largo plazo, donde la planificación estratégica ha de ser un instrumento de primera magnitud, tanto desde el punto de vista de gestión democrática confederal, como desde la estricta búsqueda de la eficiencia que garantice un ordenado uso de recursos, necesariamente limitados.

No podemos olvidar que infraestructuras, dotaciones y personal están a disposición de la organización gracias al conjunto de trabajadores y trabajadoras, que la financian directamente a través de las cuotas, e indirectamente, vía otros ingresos, por la prestación de servicios y por la representación institucional. Dadas las actuales circunstancias, son las cuotas el referente fundamental, ante la volatilidad, por no decir estrangulamiento, del resto de fuentes.

Esta planificación estratégica se plasma en un programa de mínimos, no dogmático, que parte de aceptar la diversidad de situaciones y grados de desarrollo de las diferentes realidades. Para llevarlo a cabo contempla fases de adaptación y ajuste durante un periodo de cuatro años. Para desarrollarlo, hemos de fijar instrumentos de medición sencillos que nos permitan evaluar procedimientos y resultados, superando la concepción de la crítica como agresión interesada. Los errores deben convertirse en materia prima para la mejora del funcionamiento en cualquier ámbito, dando cabida así a las nuevas concepciones de gestión del conocimiento, valorando la información y la capitalización de este conocimiento, precisamente, como uno de los principales activos del sindicato.

Es fundamental avanzar en la definición de objetivos específicos de mejora en la gestión. Objetivos claros que nos permitan reducir los procedimientos que lo requieran, los tiempos, eliminar tareas repetidas o innecesarias y facilitar la

información precisa a las diversas estructuras de dirección en tiempo y forma. Valga como piedra angular la capacidad de dar respuesta, siempre y de manera adecuada, a quejas o propuestas de nuestra población afiliada y usuaria. Esto favorecerá la mejora y transparencia de la gestión, así como una percepción más positiva por parte de la afiliación, personas usuarias y población en general sobre esta organización y, por extensión, sobre el propio sindicalismo.

El reto inmediato es alcanzar una estructura de gestión estable y equilibrada, que consolide equipos de trabajo ajustados, motivados, con capacidad de adaptación a nuevas necesidades sindicales, equipos implicados en la misión y objetivos de CCOO PV.

El primer paso para hacerlo realidad es reconocer, valorar y apreciar todo aquello que colectivamente ya hemos conseguido. Y, efectivamente, en muchas áreas desplegadas a lo largo de estos últimos años, nuestro trabajo ha sido pionero o bien ha alcanzado niveles notables de eficiencia. No podemos detenernos en la autocomplacencia, pero sí rentabilizar estos éxitos, aprender de ellos, con objeto de convertirlos en cimiento para avanzar.

Objetivos

Crecer en afiliación, para combatir el contexto restrictivo y hostil al que nos enfrentamos en los próximos años, y organizarnos para trabajar eficazmente con menos recursos. Este proceso se desarrollará en torno a las siguientes directrices:

1. Agrupación de la gestión y dirección de servicios a la afiliación:
    a. Servicios técnicos agrupados en GabineT.
    b. Atención integral, agrupada, tanto para la afiliación como para el desempleo:
    c. Servicio de atención a la afiliación.
        i. Asesoramiento para el empleo.
        ii. Política social, migración, mujer y juventud.

    d. Cooperación transversal, para complementar la acción sindical en:
        i. Extensión sindical.
        ii. Elecciones sindicales.

iii. Asesoría sindical.

e. Integración-agrupación de responsabilidades ejecutivas, complementada con mayores funciones en gestión por parte de los recursos técnicos.

2. Valorización de los recursos humanos disponibles:

a. Aumento de la polivalencia y multifuncionalidad.
b. Incremento de la implicación, iniciativa y responsabilidad en todas las fases de la actividad.
c. Flexibilidad y adaptación a los nuevos escenarios.

3. Política financiera:

a. Seguimiento y control de las necesidades en inversiones y reformas.
b. Situación de los gastos fijos y alternativas.
c. Agrupación de estructuras, departamentos y entidades.
d. Potenciación de la tesorería integrada y de los acuerdos de gestión conjunta:
   i. AC-97.
   ii. Gastos comunes.
   iii. Financiación del Gabinete.
e. Vinculación de Proyectos y programas a su financiación.
f. Impulso a la posible diversificación de otras fuentes de financiación.
g. Gestión presupuestaria estricta para todas las estructuras y en todas sus fases.

Propuestas de actuación

En materia de servicios:

- Estableceremos objetivos específicos para cada servicio que desarrollen el objetivo general y favorezcan la implementación de planes de trabajo.

- Complementaremos la toma de decisiones en cada ámbito específico con la implicación y participación del conjunto de las organizaciones en la dirección estratégica.

- Haremos una gestión operativa en la que se incorporen fórmulas de

agrupación de servicios comunes a varias de nuestras organizaciones, con objeto de consolidar ejes que racionalicen procesos y la actividad, tanto en lo relativo a gestión administrativa (recursos humanos, suministros y compras, comunicación, imagen corporativa, financiación, fiscalidad, tesorería, etc.) como a gestión sindical (equipos de extensión, atención sindical en sedes, coordinación interfederal y confederal frente a conflictos laborales, etc.).

- Alentaremos la cooperación interdepartamental en la consecución de objetivos transversales.

- Reordenaremos nuestras prioridades hasta volver a poner en la senda de crecimiento a nuestra afiliación, con lo que suponga de reordenación de recursos y objetivos para que sea un verdadero eje estratégico el crecimiento afiliativo.

- Vincularemos los servicios con los efectos sobre la afiliación, estableciendo un sistema para conocer la opinión permanente de nuestra afiliación sobre su calidad, rapidez y eficiencia.

- Analizaremos en profundidad, a partir de criterios compartidos, el grado de utilización de cada instalación en todo el territorio, sus costes y las necesidades que cubre. Esta valoración permitirá la toma de decisiones sobre su consolidación, reducción o amortización, ya que todas las infraestructuras han de responder a la función para la que se han dotado y a su capacidad de autofinanciación.

- Armonizaremos los patrones de gestión en cada servicio que ofrece nuestra organización, con independencia de sus características. En base a lo anterior, dentro de la política de servicios, se establecerá una responsabilidad específica.

- En los servicios externos será condición prioritaria para su implantación y/o continuidad el efecto directo que tengan sobre la afiliación y su adecuación a la política financiera.

- Desarrollaremos un organigrama que vertebre las competencias

profesionales comunes a diversas organizaciones, áreas, departamentos o servicios, manteniendo la autonomía de gestión de la actividad específica y la dependencia que le corresponda respecto a la conformación de las secretarías de nuestra organización.

- Desarrollaremos estructuralmente un servicio que integre los distintos servicios sindicales, agrupados en torno al nombre e imagen corporativa de "GabineT". Esta agrupación se dirigirá de acuerdo con el Reglamento y Normas de Funcionamiento de la Asesoría Jurídica adaptándolo a los nuevos servicios.

- Analizaremos las diversas fundaciones constituidas con vistas a su posible integración o fusión, en función, tanto de las expectativas respecto a su financiación, como de sus posibles sinergias y de los potenciales ahorros en costes.

- Desarrollaremos todas las actividades del País Valenciano cumpliendo con los requisitos de calidad y los cauces, protocolos y procedimientos implantados en nuestro ámbito.

En política de personal:

- Implantaremos métodos de gestión de personas, de aplicación para quienes trabajan en y por el sindicato. Ha de ser una tarea colectiva conseguir un nivel adecuado de polivalencia en la estructura, que posibilite una mayor eficacia sindical y que permita al conjunto de la organización un mejor funcionamiento de cada servicio, departamento o área.

- Buscaremos la mejora continua en la calidad frente a posiciones más estáticas. Para ello, se aprovecharán las metodologías de gestión desarrolladas en los últimos años.

- Nos comprometeremos con la formación de nuestro personal:
  - El personal administrativo y de atención al público ha de contar con recursos y con la adecuada formación que permita la constante actualización de sus competencias profesionales.
  - El personal técnico ha de aprovechar al máximo la información

y el conocimiento que puede obtener tanto de la actividad sindical como de fuentes especializadas, formándolos para convertirlos en instrumentos útiles para la negociación colectiva, para la realización de propuestas en los órganos de representación institucional, así como para plantear proyectos que supongan una demostración de avance real en cualquiera de las áreas en las que intervenimos.

- Coordinaremos el conjunto de la organización en materia de contratación y protocolos de buenas prácticas entre las organizaciones, combinando la participación "de proximidad" y la especializada en la toma de decisiones.

En política financiera:

- Financieramente, atendiendo al corto plazo y por la paralización de pagos pendientes de las AAPP, se requerirá del recurso de la financiación exterior y del uso de nuestra capacidad de autofinanciación, con el límite que da nuestra capacidad de endeudamiento en relación con el mantenimiento o no de la situación de impago, en el marco de la aplicación de la Hoja de Ruta Confederal.

- Trabajaremos con criterios netamente restrictivos, tanto en gasto como en inversiones, previsiblemente durante un periodo prolongado de tiempo.

- Como consecuencia de todo lo expuesto, los trazos generales de nuestra política financiera para los próximos años, contemplaremos como tareas estratégicas:
    - Cultura general de austeridad en el gasto y consumo responsable.
    - Congelación en el incremento de gastos fijos e inversiones.
    - Necesidad de que las actividades subvencionadas finalistas generen sinergias positivas que compensen el efecto financiero negativo.
    - Acortar los periodos de maduración de servicios y actividades subvencionadas, mejorando los procedimientos de gestión.
    - Desarrollo de Fondos Estructurales y de Solidaridad;

adaptación de los existentes a los criterios y plazos que se fijen confederalmente en cuanto a conceptos, suficiencia, dotación, gestión, garantía de equidad para la afiliación y organizaciones, seguimiento y evaluación.

- Establecer las condiciones para que nuestra actividad y recursos, nuestra austeridad y eficiencia, sea accesible a la afiliación, las organizaciones y al conjunto de la sociedad, a través de los instrumentos normativos: presupuestos, cuentas anuales, memorias de actividad y otras.

- Desarrollaremos acuerdos de gestión en el ámbito del País Valenciano, compromiso estratégico de mantenimiento de los vigentes en gastos comunes y financiación de los Servicios Jurídicos y, en su caso, la estructura que se pueda agrupar bajo la denominación de GabineT.

- Regularemos la gestión de los servicios mediante la Carta financiera de honorarios y de los reglamentos específicos.

- Mantendremos los principios esenciales que inspiran el AC-97 en cuanto a cooperación y solidaridad entre estructuras, ajustando su plasmación en los Presupuestos anuales.

- Reforzaremos desde el Departamento de Gestión Presupuestaria los aspectos, no solo de apoyo a las organizaciones en la elaboración de presupuestos, sino los de ejecución y seguimiento trimestral de realizaciones y posibles desviaciones, así como para la incorporación de las medidas correctoras.

- Realizaremos una gestión administrativa de programas finalistas centralizada en el Departamento específico de Proyectos y Programas que asume y se responsabiliza de la coordinación, justificación y seguimiento.

- Implantaremos, en todas las entidades de la organización, el programa de contabilidad analítica y financiera, utilizado por la CS CCOO PV.

II.3.- Dar un nuevo impulso a la formación de sindicalistas

Elementos de análisis

En CCOO PV hemos consolidado un modelo de formación sindical que, aunque partiendo del confederal estatal, ha llegado a ser casi exclusivo de nuestro ámbito, que evoluciona y se desarrolla de manera diferenciada a otros modelos. Se basa en la propuesta metodológica de la educación popular, que se ha manifestado útil y coherente con los principios de nuestra organización sindical. Es importante resaltar el nivel de satisfacción generalizado en el conjunto del sindicato.

En relación al marco establecido por la confederación estatal se puede afirmar que el grado de desarrollo conseguido todavía es insuficiente para las necesidades y requerimientos de esta organización de nacionalidad. Pero la relación con la Secretaría Confederal de CCOO ha sido positiva, sobre todo en cuanto a aportaciones de nuestra organización hacia la estatal.

Es importante resaltar los pasos que durante este mandato se han dado para consolidar el desarrollo y la aplicación de la Guía de seguimiento de la formación sindical de delegados y delegadas, de manera que se ha convertido en la principal herramienta de referencia para ordenar la formación sindical, así como para facilitar un método de gestión de la formación y la asunción de la responsabilidad por parte de todas y cada una de las estructuras implicadas.

En los últimos años se ha dado un nuevo impulso de cara a definir un marco estable para articular un Plan de Formación de Cuadros, aunque éste no haya de tener necesariamente un carácter lineal. En este sentido, se han realizado acciones y hemos podido sentar las bases para consolidar en el futuro un verdadero plan de formación.

Aun reconociendo avances, la situación actual por la que atraviesa el sindicato hace que este modelo sea insostenible y será necesario que la organización, desde una perspectiva confederal, abra un debate para definir uno nuevo que sea viable y de respuesta a las necesidades organizativas y de acción sindical futuras. Este modelo ha de centrarse fundamentalmente en la figura de las personas que representan al sindicato en los centros de trabajo, reconociendo su papel estratégico en nuestro desarrollo organizativo.

Objetivos

Analizar el nuevo marco de relaciones laborales y estudiar las necesidades que para la formación sindical ahí se planteen.

Dar respuesta a las necesidades de la organización y garantizar los recursos necesarios para que sea viable.

Aprovechar todos los recursos tecnológicos, materiales y humanos de los que la confederación disponga para desarrollar la tarea formativa, mejorando su calidad.

Mantener los principios metodológicos, la implicación de las organizaciones y la coherencia de todas las actividades de formación.

Dar a la formación sindical un nuevo enfoque dirigido hacia la militancia, desde una renovada perspectiva confederal. En ella reforzar el sindicalismo e identidad de clase para combatir la base de los miedos.

Adecuar un plan de formación de cuadros ajustado a las posibilidades y necesidades de los distintos órganos de dirección.

Preparar al personal sindicalista para participar en los debates sobre Estado social, democracia y ciudadanía.

Propuestas de actuación

- Restringiremos la oferta de formación sindical y seremos más estrictos en la aplicación de la *Guía de seguimiento de la formación sindical de delegados y delegadas*, dada la reducción de recursos disponibles.

- Realizaremos cursos de formación sociopolítica, especialmente para los y las más jóvenes, con los siguientes objetivos: acercar a la afiliación a una teoría y práctica de acuerdo con nuestros principios como sindicato reivindicativo y de clase, que sea sencilla, cercana, útil y motivadora para continuar la profundización; entender y conocer la práctica económica capitalista actual (neoliberalismo) y sus consecuencias; propiciar una nueva forma de entender el mundo y las grandes diferencias económicas y sociales existentes en nuestra sociedad.

- Caminaremos hacia una reconfiguración del actual equipo de formación sindical, preservando el carácter eminentemente sindical y sociopolítico de este equipo.

- Revisaremos, lo más pronto posible, tanto los contenidos como los itinerarios que actualmente vienen desarrollándose en la formación sindical, de manera que contribuya a agilizar los procesos organizativos y de acción sindical.

- Exploraremos confederalmente todas las vías posibles para intensificar la integración organizativa y facilitaremos el desarrollo de los procesos de formación sindical en todas las organizaciones, con el mismo rigor y calidad.

- Iniciaremos alguna experiencia de formación sindical dirigida a reforzar e impulsar la militancia entre nuestros delegados y delegadas, que de manera organizada puedan incorporarse a tareas de apoyo de la acción sindical confederal. En este sentido será preciso utilizar todas las posibilidades que nos abre la utilización de las TIC para reforzar esta estrategia.

- Definiremos un marco estable que garantice una formación permanente de cuadros, dentro de las competencias asignadas a la confederación, apoyada con todos los recursos técnicos disponibles. Este marco habrá de contemplar no solo procesos formativos, sino también de orientación, tutorización y acompañamiento de su desarrollo competencial.

- Realizaremos experiencias de gestión del conocimiento que garanticen la retroalimentación del conocimiento acumulado por la experiencia y por el trabajo sindical de esta organización.

II.4.- La comunicación como parte de la acción sindical. Proximidad y participación de la afiliación

Elementos de análisis

Nuestra acción sindical, basada en la movilización, la negociación colectiva

y la defensa de los derechos de trabajadoras y trabajadores necesita de una comunicación eficaz y fluida que nos permita crear y difundir nuestro propio discurso, conocer las demandas de la clase trabajadora y promover las acciones que conducen a lograr nuestros objetivos.

La comunicación, como parte de la acción sindical, se ha basado en nuestras publicaciones impresas, asambleas con personas trabajadoras, la difusión en los medios de comunicación y nuestras páginas web. Pero, en este último periodo, se están produciendo cambios drásticos. Los medios de comunicación tradicionales están resituándose ante los envites de la crisis económica y el creciente protagonismo de las nuevas tecnologías y las redes sociales. En este proceso, el sindicato tiene la obligación de mejorar, diversificar y adaptar nuestros canales; así como de consolidar una política comunicativa en toda nuestra estructura que tenga presente esa evolución.

De lo que se trata es de hacer visible y de poner en valor lo que hacemos, lo que somos como organización, para hacernos más fuertes y crecer y, así, defender mejor los derechos de la clase trabajadora. La comunicación está al servicio de ese objetivo, es un instrumento para la transformación social.

Entendemos también que la comunicación tiene muchas dimensiones y que afecta al conjunto de sindicalistas, tanto si están en el centro de trabajo, como si tienen asumidas responsabilidades en las estructuras y en los órganos de dirección. La proximidad del sindicato a los trabajadores y trabajadoras en sus centros, en el territorio y en la sociedad, así como especialmente en su afiliación, es clave en nuestro modelo organizativo y vital en los tiempos que corren, por tanto, hemos de seguir potenciándola desde todas las vertientes posibles.

CCOO PV es mediáticamente fuente de información y referente para la opinión pública; el camino a recorrer está en serlo de forma proactiva, desde nuestras acciones y opiniones. Hemos ido adecuando e incorporando las nuevas herramientas comunicativas, pero es necesario que nuestros medios propicien fidelidad y extensión afiliativa. Eso depende, entre otros factores, de los contenidos y de su valor añadido; de la posibilidad de interactuar, conversar y participar en la construcción de iniciativas y propuestas sindicales. Desarrollar esta estrategia requiere de mayor formación y profesionalización y de la máxima coordinación entre nuestras estructuras para ordenar la información,

valorar su mejor tratamiento, dotarla de los soportes más adecuados y hacerla circular. Es importante utilizar los formatos adecuados para llegar a un público diverso, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables o más desconectados y alejados del sindicato.

Otro aspecto a tener en cuenta es la política lingüística del sindicato. Se trata de hacer extensivo el uso del valenciano, tanto en la atención, como en las comunicaciones y publicaciones, cuando nos dirigimos a la opinión pública y a los trabajadores y trabajadoras. Es necesario tenerlo en cuenta en el diseño de las campañas, así como en la edición de materiales. Esta perspectiva se ha de trasladar a la confederación estatal cuando el ámbito de las mismas se desarrolle en territorios bilingües.

Objetivos

Desarrollar y fortalecer coordinadamente una estrategia comunicativa compartida por el conjunto de las estructuras de la organización, tanto en su vertiente interna como externa.

Profundizar en las vías de comunicación de que dispone el sindicato para actualizar sus mecanismos, teniendo en cuenta a la afiliación como sujeto protagonista.
Situar la comunicación con nuestra RLT como piedra angular de nuestra acción sindical, impulsando acciones que refuercen la militancia.

Explicar aquellas problemáticas sociales de actualidad y propuestas sindicales que afectan a los trabajadores y a las trabajadoras, a través de nuestras publicaciones o de la edición de materiales de difusión masiva, de campañas informativas y de presión institucional.

Mantener una presencia destacada, estudiada, coordinada y estable en las redes sociales. Hay que continuar incorporando una acción militante y ordenada para interactuar con la afiliación, con otras organizaciones y la sociedad en general e influir en la opinión pública.

Propuestas de actuación

- Trabajaremos por la permanente mejora y actualización de contenidos

de la página web para situarla como referente para la afiliación y el conjunto de la estructura sindical. Ahondaremos en las posibilidades de interacción y de participación, en la mejora de las herramientas que de ella se desprenden como el boletín digital semanal o la difusión en las redes, en la producción propia audiovisual y facilitaremos la posibilidad de compartir los contenidos.

- Continuaremos actualizando en nuestras bases de datos el correo electrónico de la afiliación y, en especial de la RLT, como elemento fundamental para la comunicación. Concretaremos, en el protocolo de comunicación interna, la frecuencia y contenidos para asegurar la calidad informativa.

- Consolidaremos canales de comunicación no solo entre la representación y el sindicato, sino también entre la representación y los propios trabajadores y trabajadoras, superando el cortocircuito que se produce entre la representación, la afiliación y el sindicato.

- Propiciaremos la participación de la afiliación, proporcionando información periódica, clara y concisa; estableciendo mecanismos de consultas digitales; y mediante el contacto directo a través de asambleas participativas.

- Aseguraremos la formación y mayor profesionalización del personal sindicalista y de las personas que componen los equipos de comunicación ante los nuevos cambios y herramientas comunicativas. Estos contenidos han de ser parte fundamental del Plan de Formación de Cuadros y Personal Laboral.

- Continuaremos haciendo extensiva la práctica del Protocolo de Comunicación Externa para el conjunto de la organización, incorporando el trabajo a desarrollar en las redes sociales. Concretaremos e impulsaremos el Protocolo de Comunicación Interna.

- Revisaremos el conjunto de las publicaciones (en papel y digitales) que elaboramos para adecuarlas a la nueva realidad comunicativa y de recursos, en la línea de los cambios introducidos, en relación a su distribución y contenidos, durante este último mandato.

- Diversificaremos y apostaremos por la creatividad en los formatos de las campañas y publicaciones para alcanzar al público heterogéneo al que nos dirigimos. Revisaremos los textos para que el mensaje sea inteligible, pedagógico y no sexista.

II.5.- Gabinetes confederales

Elementos de análisis

En este periodo congresual nos hemos centrado en el análisis de situación de cada una de las asesorías conformadas en el Gabinete Jurídico. En el aspecto organizativo:

- Se han revisado y actualizado los protocolos de intervención externos e internos.
- Se ha recuperado en gran medida la dimensión de País Valenciano del Gabinete Jurídico en detrimento de la provincial que se había estancado.
- Se ha recuperado la referencia confederal en la gestión política del gabinete.
- Se ha avanzado en la unificación de criterios de funcionamiento tendentes a garantizar un análisis correcto de la actividad de las asesorías.
- Se ha impulsado una dirección coordinada más ágil con las organizaciones.
- Y se ha concluido la configuración de las actuales seis asesorías en las que se estructura: Alcoi, Alicante, Castellón, Elche, Valencia y Xàtiva.

La actividad del Gabinete Jurídico ha ido aumentando a la par que lo hacían los efectos de la crisis económica. El incremento inicial de expedientes se ha moderado por la severísima destrucción del tejido empresarial valenciano ligado a la construcción, seguido del sector servicios y, en la actualidad, en los servicios de titularidad pública prestados desde el ámbito privado. Todo ello nos ha exigido una supervisión permanente de los flujos de actividad, tanto sectoriales como territoriales, para garantizar que las necesidades de atención técnica, individual y colectiva, han sido cubiertas.

La particular aplicación de la Ley de dependencia por el Gobierno Valenciano nos ha llevado a poner a disposición de nuestra afiliación, desde las secretarías de Política Social y Gabinetes, una completa atención técnica y jurídica que asegurara la efectividad de los derechos emanados. Hemos configurado un asesoramiento

que, partiendo de una instancia técnica previa y obligatoria, concluyera en una jurisdiccional de ser necesaria. Ha sido implantado inicialmente en la provincia de Valencia y, a la conclusión del mandato congresual, ya lo está también en Castellón y Alicante.

En nuestra intervención en el ámbito estatal, es necesario destacar el protagonismo con el que participa el Gabinete Jurídico del País Valenciano que, junto al de Cataluña, siguen siendo referentes organizativos y funcionales. La Secretaría Confederal de Asesoramiento y Servicios ha impulsado una importante actividad unificadora de todos los gabinetes jurídicos, con el interés de poder ofrecer idénticas condiciones de trato a la afiliación en particular y a la clase trabajadora en general. Para cumplir los acuerdos sobre unificación estatal de honorarios, bonificaciones y porcentajes, sin que tengan un impacto trascendente en la facturación, hemos hecho uso selectivo de los periodos transitorios de adaptación. Actualmente nos hemos armonizado en los porcentajes y en las exenciones, restando tan solo la bonificación por afiliación en la franja de 6 meses a 3 años.

Uno de los mandatos del IX Congreso era el de extender la marca GabineT al resto de servicios técnicos que se prestan desde la confederación, tanto complementarios a la atención colectiva desde la acción sindical de las organizaciones, como a la atención individualizada desde el asesoramiento técnico. La aceleración con la que la crisis económica ha impregnado la actividad diaria y programada del conjunto de la organización, ha hecho imposible disponer de los mecanismos necesarios para avanzar en este compromiso. En este X Congreso debe ser una exigencia ineludible.

El gabinete técnico ha intervenido como pieza clave de soporte en la acción sindical de las organizaciones a lo largo de todo el proceso de destrucción y ajuste del mercado de trabajo, de soporte pericial en la actividad jurisdiccional y de soporte técnico en la intervención institucional del conjunto de las organizaciones. Si por algo se caracteriza la intervención pública del sindicato es por el aval técnico y profesional de sus valoraciones y propuestas. Es en este ámbito donde con mayor y mejor extensión ha intervenido el gabinete técnico, incluso en su participación en foros estatales.

Objetivos

Reforzar los gabinetes como herramienta por y para la afiliación. Incrementar la coordinación con las organizaciones para agilizar los procesos y asegurar su sostenibilidad desde la dirección compartida.

Garantizar una política de servicios de calidad, perfectamente protocolizada y exportable a cualquier ámbito confederado. La dirección compartida y la gestión especializada permitirán en el tiempo definir en la Confederación Sindical de CCOO del País Valenciano una serie de servicios técnicos que, bajo el marchamo de "Gabinets", representarán a priori un protocolo reglamentado garante de calidad.

Ante la sistemática insistencia de los Gobiernos en limitar el acceso a la justicia a través de costas y tasas judiciales, es necesario abordar el impacto que estas pueden suponer sobre las acciones y reacciones judiciales que, como organización sindical, acometemos. Por ello habrá que actualizar y reorientar nuestros patrones de intervención en ellas, tanto en la dimensión colectiva como en la individual, garantizando que no fijen como primera razón de decisión su imposición.

Actualizar y reorientar nuestros patrones de intervención, tanto en la dimensión colectiva, como en la individual. El escenario inmediato en el que tenemos que desarrollar nuestra actividad está marcado por sucesivas reformas legales tendentes a la supresión de la intervención colectiva en las relaciones laborales, a una más cara y poco reparadora tutela judicial y a una eliminación del sindicalismo representativo del escenario de participación institucional.

Dirigir la actividad sindical a la instrumentalización de la negociación colectiva como mecanismo restaurador del derecho del trabajo en su función de equilibrio entre el capital y trabajo y situar la afiliación como objetivo estratégico resultante de toda nuestra actividad. El asesoramiento de los gabinetes debe responder a estas exigencias, aportando, por una parte, complemento y seguridad en nuestra acción sindical y, por otra, seguir situándose como la principal justificación en las altas afiliativas (las personas usuarias del servicio jurídico significan más del 25% de las altas anuales que se producen en la afiliación). Será nuestra responsabilidad no rentabilizar esta herramienta de intervención, consolidando

esta afiliación, en gran medida instrumental, para hacerla estable y permanente.

Nuestros servicios no pueden competir en precios, pero sí disponer de precios competitivos con garantía de eficiencia. Nuestra participación en órganos de dirección de las administraciones con las que interaccionamos habitualmente, debe rentabilizarse en este objetivo.

Mantener la autonomía de gestión organizativa y financiera de los gabinetes, garantizando la dirección compartida fijada en los acuerdos confederales de 2006. La sostenibilidad económica del Gabinete Jurídico requiere de un control estricto de la facturación, por lo que la morosidad y los acuerdos de bonificación extraafiliación requerirán una implicación precisa y permanente de toda la organización.

Propuestas de actuación

- Estableceremos un sistema para conocer la opinión permanente de nuestra afiliación sobre la calidad, rapidez y eficiencia de los servicios.

- Proporcionaremos, en la medida de nuestras posibilidades, instrumentos de mejora técnica y de motivación sindical a las personas que los atienden.

- Dotaremos a la afiliación del protagonismo que requiere: sindicalizando nuestros servicios; resaltando los beneficios que aporta la estabilización del compromiso afiliativo (incluso económicos); visibilizando la garantía de tutela y protección que reclama la afiliación; y mejorando la atención a la afiliación y a las personas usuarias de estos servicios.

- Dispondremos de espacios de trabajo conjunto que propicien la coordinación al servicio de la acción sindical. Para ello, interconectaremos las necesidades y oportunidades técnico-sindicales que cada gabinete pueda requerir y aportar.

- Ajustaremos la extensión de la intervención de los servicios técnicos y su plantilla objetivo, para lo que se deberá disponer de mecanismos de cobertura ágiles en función de la temporalidad que se requiera. Deberán

estar dotados de la máxima implicación y complicidad de todas las partes intervinientes, evitando con ello “sobresaltos en la regularidad de la actividad”. Este apartado va ligado al diseño de un modelo de gestión de gabinetes que deberá alcanzarse en el X Congreso.

- Incorporaremos itinerarios formativos específicos que confluyan en foros en los que se interactúe con la estructura sindical sobre las normas legales en permanente evolución, tanto por incidencia del poder legislativo como del judicial.

- Revisaremos la dispersión actual bajo el criterio de la actividad y del rédito sindical y afiliativo en la prestación de servicio por los gabinetes confederales, manteniendo una extensión territorial eficiente y equilibrada presupuestariamente. Igualmente, la prestación de servicios deberá alcanzar a todos los colectivos afiliados, incluyendo al personal autónomo que deberá recibir atención accesible y de calidad.

- Incorporaremos mecanismos de control de calidad que nos permita disponer de los niveles de eficiencia y satisfacción que significarán el valor añadido del servicio profesional que ofrecemos. Se garantizará una información puntual de situación de los expedientes a las personas usuarias del gabinete jurídico, incrementado, si cabe, en el caso de la afiliación.
- Elaboraremos un protocolo de información de estado permanente de morosidad, vinculando rama y territorio. Y otro sobre los criterios y requisitos de las bonificaciones extraafiliación, relacionando afiliación, justificación y límites.

- Revisaremos el itinerario de atención jurídico-técnica en todo aquel ámbito en el que intervengamos como CS CCOO PV. La valoración conjunta de disponibilidad presupuestaria, rentabilidad sindical y ámbitos de intervención, nos permitirá diseñar un cuadro de servicios propios y concertados que, en su conjunto, cubrirá con calidad y eficacia nuestras necesidades.

II.6.- CCOO PV, una organización social de trabajadoras y trabajadores

Elementos de análisis

CCOO PV es una organización social en el mejor de los sentidos; donde la principal riqueza son las personas, su identificación con el proyecto, su dedicación, creatividad y profesionalidad, que aporta calidad colectiva y específica al esfuerzo del conjunto.

En el mandato que ahora finaliza hemos tratado de establecer las bases para una gestión adecuada, diseñando las principales estrategias políticas, haciéndolas explícitas, porque ya estaban presentes, y proponiendo nuevas maneras de organizar la estructura laboral.

Así, en los últimos tres años hemos desarrollado el Departamento de Recursos Humanos, para definir e implantar las estrategias formativas y de incorporación, para analizar las políticas laborales y de desarrollo profesional más adecuadas, para dinamizar y afrontar la gestión de los recursos humanos y bajo este horizonte antes expuesto.

Objetivos

Desarrollar un lenguaje común válido para el conjunto de la organización en el ámbito de gestión de los recursos humanos.

Conocer el factor humano en la organización (personas, lugares de trabajo, procesos, estructuras, particularidades, bases de datos ...).

Coordinar las relaciones laborales, velando por crear y mantener un clima laboral positivo.

Administrar el proceso crítico de incorporación y selección al sindicato, garantizando la homogeneidad de criterios en su aplicación y desarrollo, haciendo valer los principios y valores de CCOO PV.

Elaborar protocolos de incorporación y de salida.

Diseñar el proceso crítico de formación y desarrollo profesional de los recursos humanos del sindicato y la gestión de formación.

Diseñar y consolidar la estructura y herramientas del área de recursos humanos.

Hacer una planificación anual de los recursos humanos (necesidades formativas, necesidad de personas...).

Animar a los dirigentes y responsables para que asuman la dirección de personas, desde la visión de la gestión de los recursos humanos.

Propuestas de actuación

- Integraremos el área de administración de personal y la de recursos humanos en un mismo departamento o área de "gestión de personas".

- Diseñaremos y consolidaremos la estructura, políticas y herramientas de departamento de "gestión de personas".

- Optimizaremos el factor humano en la organización, consiguiendo una estructura de gestión equilibrada y estable, que consolide equipos de trabajo ajustados, motivados, cualificados, con capacidad de adaptación a nuevas necesidades sindicales.

EJE TERCERO: SINDICATO Y CIUDADANÍA

III.1.- La defensa del estado de bienestar como prioridad en la acción sociopolítica de CCOO PV

Elementos de análisis

Cuestionar el estado de bienestar es sinónimo de poner en cuestión las políticas redistributivas que son un elemento básico de cohesión y de justicia social. Y esta crisis está sirviendo para dirigir las acciones políticas hacia el recorte del gasto social, por la caída del ingreso público producido por la falta de una fiscalidad que lo asegure y por la evolución del propio ciclo económico. Además, el fuerte déficit sirve como argumento para un objetivo de gran calado: la reducción del sector público en la economía a favor del beneficio privado, en diversas formas de privatización. Este recorte es antisocial, pone en peligro la recuperación económica y del empleo, la cohesión, hace retroceder la igualdad y, además, es

una manifestación del ataque ideológico neoliberal a la base misma del Estado social y de derecho.

Las principales competencias autonómicas (entre el 75 y el 80% de su gasto público) se refieren al estado de bienestar: educación, sanidad, servicios sociales... Por eso, con la idea de "exceso de gasto", en nuestra comunidad autónoma se fijan topes de gasto público y esto ataca de raíz las principales políticas sociales.

En el País Valenciano, a unas cuentas públicas totalmente desequilibradas, fruto de políticas de reducción de ingresos fiscales y de una mala gestión presupuestaria, poco trasparente, manirrota, clientelar y a favor de proyectos especulativos, se ha unido la puesta en marcha de modelos privados de gestión de los servicios públicos.

El altísimo endeudamiento, privado y público, es hoy la excusa perfecta para poner en cuestión el gasto sanitario, educativo, en servicios sociales o en dependencia y para intensificar los recortes, afectando a nuestro estado de bienestar y nuestros servicios públicos esenciales.

En educación:

Se está produciendo un cambio radical del sistema educativo, ya muy afectado por las políticas practicadas antes de la crisis. Se ha ido conformando un modelo (a través de los recortes impuestos) basado en:

- Los recortes de personal.
- La rebaja de sus salarios y condiciones laborales.
- El ahogamiento de los centros a partir de los impagos en gastos de funcionamiento.
- La sobrecarga y pérdida de calidad de la enseñanza (aumento de ratios, reforma de la ESO, desaparición de bachilleratos).
- La pérdida de la igualdad en el acceso a la educación pública (eliminación del Bono Libro, rebaja considerable de las becas de comedor, subida de tasas en la Universidad o la reducción de becas).

En sanidad:

Se va consolidando con más fuerza la estrategia privatizadora del Consell. La Ley 15/1997 estableció nuevas fórmulas de gestión en la sanidad pública,

posibilitando la privatización de la gestión mediante la concesión administrativa, y que, junto a la Ley de Ordenación Sanitaria de la Comunidad Valenciana, supuso el apoyo al 'modelo Alzira'. La privatización y las políticas de recortes en el sector público, se han basado en:

- La eliminación de la universalidad y de la equidad (mediante el impulso del copago).
- La privatización de 5 departamentos de salud mediante la concesión administrativa.
- Recortes de personal, salarios y condiciones de trabajo
- La futura implantación del modelo sanitario de gestión compartida de todos los servicios no asistenciales.

CCOO PV se opone y se opondrá a toda forma de privatización parcial y total de la sanidad pública

En servicios sociales:

El proceso de descentralización, sin el marco de una Ley general de servicios sociales, continúa produciendo problemas de estructuración y fragilidad interna. Las administraciones han ido derivando el trabajo de apoyo a las personas, a la vez que se reducían las plazas y los recursos públicos directos, hacia el llamado "tejido social" o al tercer sector. Actualmente, sigue esta derivación de gran parte de las necesidades de atención a las ONG y otras entidades o asociaciones, mientras se reducen los presupuestos y las subvenciones que permiten atenderlas. Justamente cuando, debido a la situación de crisis, estas necesidades aumentan, así como los impagos que el Consell tiene adquiridos con las empresas prestadoras de servicios.

En atención a la dependencia, las políticas de recorte decididas en el Estado van a reforzar la tendencia que se estaba poniendo en marcha en el País Valenciano y cuyas consecuencias son: la consolidación de las demoras en la implantación del sistema, el incremento del número de personas en situación de dependencia que siguen esperando recibir su servicio o prestación y la profundización en el modelo valenciano de colaboración público-privada en el sistema de servicios sociales.

En relación a otros servicios públicos:

Venimos asistiendo a un desmantelamiento sistemático de servicios esenciales:

- Los de justicia: Disminución de partidos judiciales y de recursos, incrementándose además los costes para la ciudadanía por su uso. En lugar del comprometido proceso de modernización, coordinación y mejora, se ha limitado el acceso a la justicia como derecho democrático.

- Los transportes públicos: Un nuevo proceso de privatización, tras dejar de invertir en infraestructuras. Las que se están construyendo, van a ser cedidas a empresas privadas para su explotación, sin evaluar los procesos de externalización previos, sin contrastar resultados en calidad y eficiencia y sin tener establecidos los mecanismos de control del servicio prestado externamente.

- Los de información y comunicación: El ataque a los medios está dañando el derecho a la información consagrado en la Constitución Española. La modificación normativa que promueve la privatización de las radiotelevisiones públicas lleva a que los intereses privados se contrapongan al derecho a la información. El recorte de puestos de trabajo, con la externalización de la producción en RTVV, merma los derechos de la ciudadanía valenciana a una RTVV pública, independiente y de calidad, con producción propia, que potencie el uso del valenciano. Esto se produce en un contexto de crisis de la prensa escrita que conllevará la desaparición de equipos de investigación que den otra visión de la información oficial.

- Los de seguridad pública: el paulatino abandono de las responsabilidades autonómicas en materia de seguridad pública nos ha llevado a un deterioro progresivo de los servicios públicos de prevención, extinción de incendios y salvamento. En parte, los incendios del verano de 2012, han sido consecuencia de ello. Por otra parte, la negativa a afrontar una dinámica de optimización de recursos en materia policial por parte de la Generalitat Valenciana, mantiene a los ayuntamientos ahogados en su propio déficit económico, obligados a prestar servicios de policía que serían más rentables, eficientes y eficaces desde la perspectiva de un sistema valenciano integral de seguridad pública.

En relación a las administraciones públicas:

Con la excusa de la duplicidad de competencias y de la descoordinación entre

administraciones, se quiere reducir o eliminar muchos servicios prestados desde las más cercanas, las entidades locales, y se pretende hacer desaparecer a las mancomunidades. Los ayuntamientos o entidades locales, por falta de financiación, han incurrido en un fuerte endeudamiento, provocado por la asunción durante años de servicios no cubiertos suficientemente por otras administraciones y se han visto obligadas a plantear planes de ajuste que, además de comprometer la autonomía local, provocarán claramente la desaparición de servicios esenciales en los municipios o la subida de tasas generalizadas para la ciudadanía.

Durante años ha proliferado un entramado de organismos, entidades, sociedades mercantiles, fundaciones, etc. alrededor de las administraciones públicas valencianas, descoordinado, sin control sobre sus gastos y endeudamientos e insostenible en sus costes, sobre todo por la proliferación de puestos de carácter político en sus estructuras. Ahora, sin debate y sin participación de ningún tipo, ante la situación económica del Gobierno, pretenden reordenar todo el entramado en una corporación pública empresarial de esta comunidad, sin la base de un modelo consensuado y de legislación sobre las entidades y formas de gestión de los servicios públicos valencianos.

Objetivos

Reiterar el compromiso de CCOO PV en la defensa de lo público, reivindicando los derechos ciudadanos sobre servicios y prestaciones, reforzando el papel de las federaciones del área pública, así como de aquellas Federaciones cuyos sectores de actividad prestan servicios públicos. Este compromiso también se concreta en el desarrollo de un discurso confederal que marque diferencias con las organizaciones corporativas.

Nos opondremos a la instauración de todos aquellos modelos de gestión que comporten una privatización parcial o total de los servicios públicos, así como a las normas que la posibiliten.

Concienciaremos tanto al personal como a la población sobre la relevancia de los servicios de gestión pública, para conseguir unos servicios públicos eficientes y de calidad.

Defenderemos el empleo y los derechos laborales, así como el acceso al trabajo

con criterios de igualdad, mérito y capacidad

Aprovechar la creciente inquietud social para convertir nuestra afiliación en militancia transmisora del discurso confederal en esta materia.

Trabajar en un plan de acción confederal, con la participación e implicación de territorios y federaciones, para exigir en aquellos espacios de interlocución y concertación que mantengamos, una racionalización y mejora de los servicios públicos.

Defender una reforma fiscal progresiva que aporte suficiencia financiera para conseguir mejoras en los servicios públicos. Demandar respuestas al fraude fiscal con dotación inspectora suficiente y un replanteamiento de las figuras impositivas.

Seguir articulando las Plataformas en Defensa del Estado de Bienestar Social y los Servicios Públicos (locales, comarcales y de PV) en la lucha contra los recortes sociales, la defensa del Estado de bienestar, por la calidad de los servicios públicos, la protección social plena y los derechos en las pensiones, en plena sintonía con la política de frente amplio de alianzas que necesitamos para defender el Estado social.

Trabajar por influir en el diseño y contenido de las políticas sociales que el Gobierno Valenciano desarrolle, para avanzar en la conquista de derechos de las personas y la cobertura de necesidades sociales.

Definir, dentro de la organización, un espacio que permita la planificación estratégica de actuaciones sindicales en materia de política social.

Propuestas de actuación

- Exigiremos responsabilidad pública, oponiéndonos a las privatizaciones de los servicios públicos, e impidiendo que se retroceda en los logros conseguidos; asumiendo desde el ámbito confederal las iniciativas de nuestras federaciones sectoriales en el mismo sentido.

- Defenderemos la universalidad de acceso a los mismos y su calidad, con

independencia de las condiciones de su prestación y que se garantice a los y las profesionales que trabajan en estos servicios el pleno reconocimiento de sus derechos laborales, sindicales y profesionales.

- Participaremos como CCOO en plataformas y otros movimientos cívicos en defensa de los servicios públicos.

- Haremos una guía con los puntos básicos del discurso confederal para difundir entre la afiliación y en la sociedad, señalando pautas concretas de actuación, vinculando lo específico con lo general, no dando por perdido ningún espacio.

- Superaremos nuestra falta de agilidad ante los cambios que se están produciendo, aprovechando la creciente inquietud social.

En educación:

- Exigiremos el mantenimiento de las condiciones anteriores a la instauración de los recortes en materia laboral y profesional, pero también en cuanto a la garantía del derecho y calidad de la educación.
- Apostaremos por un marco estable de financiación de la escuela y universidad pública de calidad y en nuestra lengua.

En sanidad:

- Nos opondremos a la instauración del nuevo modelo de gestión compartida, porque entendemos que supone un paso más hacia la generalización de la gestión privada de toda la sanidad pública. Tenemos el convencimiento de que las empresas adjudicatarias no se conformarán con gestionar solo la parte no asistencial y que, progresivamente, irán asumiendo nuevas parcelas de gestión incluyendo las de carácter asistencial.

- Exigiremos el retorno de las concesiones administrativas privadas a la gestión directa, por parte de los departamentos de salud y de la Conselleria de Sanidad, conforme finalicen.

- Exigiremos negociar y plasmar las garantías de la provisión pública del servicio, la no privatización del mismo y el mantenimiento del empleo y

de los derechos laborales. Insistiremos en que en los departamentos privatizados se cree una bolsa de trabajo donde participen los sindicatos con criterios de igualdad, mérito y capacidad, como todo el personal de la Administración Pública.

- Continuaremos y reforzaremos nuestra implicación en la defensa de dotaciones y ayudas suficientes para atender a la salud mental.

En servicios sociales:

- Las tendencias respecto del conjunto de los servicios públicos se muestran más crudamente en los servicios sociales, al tratarse de servicios menos estructurados como un sistema y prestarse en condiciones de gran fragmentación, por eso, trabajaremos, por tratar de invertir la creciente tendencia a aplicar criterios de mercado.

- Insistiremos en el desarrollo y consolidación de la Ley de renta mínima garantizada de ciudadanía.

- Exigiremos responsabilidad pública en la planificación de programas y medidas de inserción sociolaboral. Especialmente defenderemos la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- Exigiremos la aplicación del sistema de atención a las situaciones de dependencia. Demandaremos cuantas normas sean necesarias para desarrollarlo, tanto desde el punto de vista de las personas en situación de dependencia, como del empleo y la calidad del mismo que se genera.

- Demandaremos una nueva Ley de servicios sociales con el objetivo de configurar un sistema de protección integrado, donde queden garantizados determinados derechos a la provisión pública y no solo a recibir servicios y prestaciones.

- Exigiremos medidas que favorezcan e impulsen el II Plan de inclusión social.

En otros servicios públicos:

- Pediremos que las administraciones responsables de los servicios públicos de transporte en la Comunidad Valenciana, se involucren

y mejoren las condiciones y prestaciones de estos, con criterios de eficiencia, seguridad, racionalidad, accesibilidad y medioambientales, facilitando la vertebración del territorio y la movilidad de la ciudadanía.

- Exigiremos medios de comunicación plurales, independientes y de calidad, que promuevan el uso de nuestra lengua y respeten nuestros derechos constitucionales. Que se respete a las personas formadas profesionalmente para transmitirnos información veraz y contrastada, sin injerencias, ni manipulaciones, y respetando sus derechos laborales.

En la función pública valenciana:

- Exigiremos participación en la definición del modelo de estructuración de competencias y de financiación para la prestación de los servicios, desde los ámbitos más cercanos a la ciudadanía.

- Defenderemos la necesidad de mancomunar y consorciar servicios, para mantener la cohesión social territorial y las prestaciones de servicios en las administraciones más pequeñas y cercanas a la ciudadanía.

- Demandaremos que se preserven la responsabilidad y el empleo público, como garantías de acceso y ejercicio de derechos de ciudadanía.

- Exigiremos una buena gestión, con una normativa clara sobre los entes, instrumentos y formas de gestión y que prevalezca el interés general sobre intereses particulares y políticos.

- Exigiremos el conocimiento y el uso de nuestra lengua en la Función Pública Valenciana.

- Exigiremos el desarrollo del art. 55 del Estatuto de Autonomía en materia de seguridad pública. Y para ello, el establecimiento de un Sistema Valenciano Integral de Seguridad Pública que aborde, no solo la creación del Cuerpo Único de la Policía, sino la integración de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento.

III.2.- CCOO PV y los movimientos sociales

Elementos de análisis

En nuestro país existe una larga tradición de movimientos sociales, surgidos para dar respuesta a necesidades y legítimas aspiraciones ciudadanas. Ahora, el deterioro político y económico de los últimos años y las estrategias y políticas que se impulsan, provocan el surgimiento de nuevas agrupaciones ciudadanas y movimientos sociales para la defensa frente a estas agresiones.

La existencia de estos movimientos sociales, algunos de gran magnitud en sus manifestaciones, tiene un denominador común: la protesta ante situaciones de injusticia social que se nos vienen imponiendo a la ciudadanía día a día y la reivindicación de una democracia más participativa que la tenga en cuenta.

CCOO PV mantiene relaciones de apoyo mutuo y de colaboración con organizaciones del movimiento asociativo. De hecho, muchas personas afiliadas al sindicato participan en estas organizaciones y movimientos.

Como organización sindical que representa a trabajadoras y trabajadores, tenemos que apoyar y apoyaremos los movimientos sociales, incrementando los contactos y fortaleciendo las relaciones con colectivos con los que compartimos objetivos y muchas de sus propuestas, aunque mantengan formas de organización propias y diferentes de las nuestras. De ellos aprendemos y su existencia nos estimula.

Como sindicato, nuestro centro de atención es el trabajo, las relaciones laborales y sociales. Para esto necesitamos también el apoyo de los movimientos sociales, como se ha mostrado en recientes campañas. Nuestra dimensión sociopolítica siempre tuvo entre sus aspiraciones conseguir plenos derechos y libertades democráticas, entendiendo por ello no solo los aspectos formales, sino su pleno contenido material. Un enfoque y programa reivindicativo de plena actualidad.

Objetivos

Fortalecer las relaciones con el movimiento asociativo y representativo con el que más lazos históricos nos unen: movimiento vecinal, consumerista, cooperativo...

Seguir dando soporte a plataformas y coordinadoras en defensa de reivindicaciones ciudadanas, como miembros de las mismas o en colaboración con ellas: plataformas para la defensa de los servicios públicos, por la atención a la dependencia, la Coordinadora de ONGD, organizaciones de apoyo a los colectivos y asociaciones de inmigrantes, Pobreza Cero, colectivos feministas y contra la violencia machista, organizaciones LGTB o movimiento ecologista, entre otras.

Continuar los compromisos que nacen de acuerdos públicamente asumidos (Compromís pel Valencià...) o de convenios con organizaciones, ratificados por nuestros órganos de dirección (Col·lectiu Lambda, Unió de Periodistes...).

Proponer iniciativas sociales a otras organizaciones y movimientos que respondan a nuestros objetivos, para afrontar, unidos a una amplia base social, campañas puntuales u otras acciones más estratégicas.

Impulsar especialmente aquellas estructuras de apoyo a nuestros objetivos sindicales: ante convocatorias (huelgas, movilizaciones, boicots...), en campañas sindicales internacionales (defensa del trabajo decente) o para dar más soporte a nuestra acción sindical (Plataforma por la defensa de los derechos de las empleadas de hogar).

Propuestas de actuación

- Después de las últimas reformas laborales y afectando al estado de bienestar, deberemos mantener frentes de reivindicación con la colaboración de otros movimientos sociales y con otros apoyos político-institucionales.

- Participaremos y ofreceremos nuestra ayuda a otros movimientos que nos la demanden sobre la base de la coincidencia en objetivos y estrategias.

- Instaremos a la implicación de las personas afiliadas al sindicato en los movimientos que estimen oportunos, así como en el compromiso social y político que sea coincidente o muy próximo a nuestros objetivos y valores.

- Elaboraremos mapas de presencia de personas afiliadas en los diferentes movimientos sociales.

- Mantendremos, en lo cotidiano, la oposición y lucha ideológica contra aquellas propuestas que se opongan a nuestros objetivos y valores (entre otras: las reaccionarias, antidemocráticas, sexistas, discriminatorias, racistas, xenófobas, homófobas...).

- Nos solidarizaremos con las personas que sufren cualquier tipo de discriminación y trabajaremos para superar estas situaciones allí donde se den, independientemente de las formas que adopten.

- Impulsaremos la formación sindical como vehículo de sensibilización sobre estos valores, en sus diferentes programas.

III.3.- Medio ambiente y desarrollo sostenible

Elementos de análisis

El modelo de crecimiento permanente, con el consiguiente consumo casi ilimitado de recursos, ha de ser replanteado y reorientado en otra dirección, en la que prime su valoración y optimización, de modo que las actividades empresariales y ciudadanas mejoren día a día la calidad del aire, del agua y de la tierra. Es necesario apostar por otro modelo productivo, que posibilite también la reactivación económica y encontrar nuevos yacimientos de empleo, a la vez que preservamos el territorio y los ecosistemas.

La crisis no puede ser una excusa para rebajar exigencias y responsabilidades, tolerando comportamientos irracionales, o para incumplir la legislación, sino que debe considerarse más bien una oportunidad de ordenarlos a una mayor ecoeficiencia y a la mejora medioambiental. Estos criterios pueden ser útiles a la hora de buscar alternativas económicas y sociales.

En algunos casos, la preocupación por el medio ambiente nos puede llevar a no perder oportunidades, como en el sector energético, en la protección del medio natural y el desarrollo rural. En otros, pone en evidencia la necesidad de introducir

cambios. Es el caso de las políticas urbanísticas y de infraestucturas, que ha fragmentado en exceso el territorio, diseccionándolo en ámbitos inconexos, impidiendo en muchas ocasiones la conexión entre poblaciones cercanas, marcando un modelo de movilidad totalmente insostenible. Y en otros, lo que muestra es que un modelo de desarrollo que destruye el medio ambiente se enquista en déficit y problemas sociales de difícil solución.

Algunos acontecimientos de los últimos años, (como las inundaciones en diversos puntos del planeta, las terribles sequías, la hambruna en algunos continentes frente al derroche en otros, los incendios forestales...) nos deben llevar a seguir trabajando en minimizar los efectos del cambio climático y a potenciar un desarrollo y consumo sostenible, tanto a nivel global como local. En muchas partes, la irreversibilidad de los daños es ya tal, que no solo impone limitaciones al desarrollo, sino que amenaza con desencadenar daños globales.

En el País Valenciano hacen falta cambios. Es necesario que se aborde un cambio radical en la política de residuos (además de en las políticas citadas), apostando por un eficiente tratamiento de los mismos, que haga innecesaria su incineración y acabe con las prácticas de corrupción destapadas.

Por otro lado, la aplicación de medidas encaminadas a optimizar recursos (en energía, consumo de papel, agua, reducción de residuos, etc.) y a reducir los daños (emisiones, etc.) en las empresas contribuirá a una mejora medioambiental, pero también económica. Y para ello las delegadas y delegados de CCOO deben jugar un papel fundamental.

Objetivos

Reforzar el compromiso público con la conservación del territorio, la ecología y el medio ambiente.

Contribuir a cambiar, de manera paulatina, el modelo energético, mediante una transición ordenada y justa a otro modelo alternativo y más sostenible, capaz de generar empleo:

- Apostar por el incremento de fuentes propias y renovables.
- Rebajar la dependencia de recursos fósiles.
- Abandonar la energía nuclear, con propuestas de salida para el personal

de las centrales, para la economía productiva de la zona y garantizando siempre el suministro.

Proponer la aplicación de planes de movilidad sostenible y segura y de impulso del transporte público.

Exigir la aplicación de la Directiva europea de residuos, reduciendo el vertido y elevando los objetivos de prevención y reducción, reutilización y reciclaje por encima del 50% establecido en la actual ley.

Seguir exigiendo la aplicación de la Directiva marco del agua.

Demandar el desarrollo de fiscalidad y empleos verdes.

Apostar por el desarrollo rural y el impulso de la agricultura ecológica.

Reivindicar un impulso de la conservación del territorio forestal mediante el fomento de la silvicultura, la explotación sostenible de los bosques y la defensa del paisaje, generando empleos que limiten el abandono poblacional.

Conseguir que se garantice la seguridad medioambiental y las medidas preventivas frente a los incendios forestales.

Conseguir una coordinación entre conservación del territorio y el diseño y ordenación de infraestructuras.

Impulsar el compromiso con el medio ambiente en las empresas, para lo que sería necesario el reconocimiento explícito de la participación de la RLT también en esta materia.

Seguir propiciando, a pesar de las dificultades, la presencia, el reconocimiento y la participación institucional en políticas y organismos relacionados con el medio ambiente.

Propuestas de actuación

- Seguiremos impulsando nuestra participación en foros ya existentes

como las agendas 21 locales, consejos municipales y comarcales de medio ambiente, consejos rectores de parques naturales, consejos de asesoramiento y participación autonómicos, así como en la defensa y el mantenimiento de los que su continuidad está en peligro.

- Asesoraremos y formaremos a las personas que llevan a cabo actuaciones en los distintos foros en representación del sindicato.

- Trataremos de incorporar en la agenda sindical y reivindicativa, en los convenios y en los procesos de participación sobre responsabilidad social empresarial, las cuestiones medioambientales.

- Desarrollaremos propuestas de creación de empleo en yacimientos poco explotados hasta ahora, relacionados con el medio ambiente.

- Impulsaremos la implantación de planes de movilidad a las empresas.
- Promoveremos la adopción de buenas prácticas ambientales, tanto en las empresas como en el interno del sindicato. Trataremos de extender la certificación ambiental EMAS.

- Haremos llegar la información sobre actuaciones en medio ambiente a la RLT y a la afiliación.

- Estrecharemos la colaboración con plataformas y grupos locales comprometidos en la defensa medioambiental donde sea posible.

III.4.- Territorio y vivienda

Elementos de análisis

El desarrollo urbano en nuestro territorio condiciona nuestras vidas en muchos aspectos: desde la actividad económica, el trabajo, el empleo, la provisión de bienestar, el ocio, la cultura, las relaciones sociales o las posibilidades de desarrollo, hasta otros muchos aspectos que asociamos a su calidad. La combinación de estos elementos marca el nivel de desarrollo y sus equilibrios. Por tanto, le deberíamos dar la importancia que realmente tiene, porque, un buen desarrollo territorial, expresa el desarrollo de un país. En él intervienen gran

cantidad de factores complejos.

La acción sociopolítica de CCOO PV en los temas de territorio y vivienda debe ser una acción sindical desde el punto de vista de la defensa de los intereses de la ciudadanía. La confederación sindical debe trabajar, junto a las uniones y federaciones, sobre esos factores de desarrollo territorial y urbano, tanto físicos como más "intangibles" (ordenación, infraestructuras, recursos, impactos, "saber-hacer" y especialización productiva...), de modo que se discuta y consensúe la posición que debe mantener CCOO PV ante iniciativas y planes que afecten al territorio, especialmente los PGOU, de infraestructuras y otros relacionados.

Particular importancia tiene en estos momentos la cuestión de la vivienda, por la evolución reciente del sector inmobiliario y la crisis. Hay que decir que, gran parte de las estrategias de ahorro familiar en nuestro país, se concentraron en la inversión en la compra de vivienda, apartándose del patrón de otros países de la Unión Europea. La insistencia de políticas públicas que fomentan la construcción de vivienda y su compra, unidas al desprecio al impulso de aquellas de fomento de la vivienda en alquiler, ha dado beneficios a corto plazo a nuestra economía, pero en el medio plazo han causado un elevado endeudamiento del conjunto de la sociedad, la acumulación de activos inmobiliarios sobrevalorados y un sector financiero en situación muy crítica.

Hay disponibles en el PV más viviendas por habitante que en ninguna otra región europea; pero el menor salario medio y el mayor endeudamiento hipotecario de la población, ha provocado que sea más inaccesible y se convierta en un indicador de estatus o de exclusión social. A pesar de la burbuja, la participación de la vivienda de protección pública (VPO) en el total del parque inmobiliario en nuestro territorio se mantiene alrededor del 12% desde el año 2001, situándose en 2008 en un 11,3% del total. Hay que destacar que la mayoría de estas viviendas protegidas son destinadas a la venta, pues nuestro territorio y el de todo el Estado se caracteriza por ser uno de los países europeos con un parque de vivienda social en alquiler más bajo de la UE-27.

El transporte debe contribuir al desarrollo sostenible del sistema económico y social, por lo que es necesario reivindicar la existencia de una infraestructura de transporte pública, adecuada y eficiente y cambiar las pautas de movilidad, así como potenciar la intermodalidad, un elemento esencial para intentar hacer compatible transporte y sostenibilidad.

Las infraestructuras son, a la vez, soporte y elemento impulsor de este desarrollo, ya que ordenan el espacio físico y permiten orientar e intensificar los flujos económicos. Tienen, además, un efecto arrastre sobre la estructura productiva, contribuyendo decisivamente al crecimiento económico regional y generando efectos directos muy importantes sobre la producción y el empleo.

La estructura productiva sectorial española es altamente dependiente del sistema de transporte, lo que exige un reequilibrio modal, potenciando el factor de crecimiento del que dispone en nuestro país el ferrocarril y el cabotaje marítimo.

Objetivos

El reconocimiento del derecho a la vivienda como un derecho individual y reconocido, debe ser un objetivo de CCOO PV.
Trabajar para que se impulsen políticas de estímulo de la vivienda de alquiler, especialmente dirigida a jóvenes, rentas más bajas y tercera edad. El esfuerzo debe centrarse en garantizar que exista un parque suficiente y de calidad (gestionadas tanto desde el ámbito público, como por agentes privados; mediante la mejora y profesionalización de la gestión) y que la población que accede a esas viviendas sea solvente, es decir, que el esfuerzo real que deban realizar por el pago del alquiler no supere un 30% de sus ingresos.

Profundizar, ante las situaciones de impago de hipotecas sobre la vivienda habitual, en mecanismos de renegociación de deuda. Impulsar alternativas a la ejecución hipotecaria, como el alquiler con opción a compra o la adopción de una moratoria hipotecaria, como medio para proteger los intereses de personas propietarias y acreedoras, y para evitar el inicio o continuación del procedimiento judicial de ejecución y desahucio. Estos instrumentos estarían destinados a quienes su situación económica haga inviable el pago de las obligaciones contraídas.

Es necesario también el apoyo de instrumentos legales mediante una Ley de bases para la rehabilitación urbana sostenible, que elimine la actual dispersión normativa y que posibilite ciudades más sostenibles, socialmente más confortables y las dotara de una mayor cohesión social; y así, avanzar hacia un nuevo enfoque en el patrón de crecimiento económico en nuestro país.

Presionar para el desarrollo del eje mediterráneo como una actuación fundamental para el País Valenciano, ya que, por nuestra situación geográfica, recibimos la afluencia del norte y la extendemos por el sur, hasta el continente africano.

Apostar para que, desde los poderes políticos y económicos, se fomente el ferrocarril para el movimiento de mercancías y personas, y que haya una mayor coordinación en la actuación de los puertos de nuestro ámbito. También por la mejora de las comunicaciones con el interior de nuestro territorio, así como las trasversales, para una mejor vertebración.

Propuestas de actuación

- Reivindicaremos la creación de un parque de viviendas sociales de alquiler.
- Propondremos la reactivación de las subvenciones al alquiler, relacionadas con el nivel de renta, para fomentar un uso más racional de la vivienda y que se pueda absorber una parte significativa del parque excedente actual.

- Buscaremos y trasladaremos fórmulas ante el impago hipotecario que no dejen de ser una quita sobre las condiciones pactadas, pero que puedan proteger la propiedad del activo para la persona compradora y reducir los fallidos para la entidad bancaria, al tiempo que daremos continuidad al debate sobre la revisión de la legislación hipotecaria y civil y la posibilidad de incluir la dación en pago en nuestra legislación.

- Alentaremos a los organismos competentes ante la necesidad de establecer la rehabilitación urbana como elemento de sostenibilidad, ya que incide sobre el patrimonio deteriorado o degradado de las ciudades, además de tener una finalidad más amplia, en la medida en que está traspasada por objetivos medioambientales, sociales y económicos.

- Demandaremos la reforma de la Ley del suelo para resolver múltiples fallos e injusticias que pesan sobre suelo y vivienda. Esto exigiría de un “pacto de Estado”, para desarrollar lo que viene recogido en el artículo 150.3 de la Constitución, con los ministerios implicados, las comunidades autónomas, la federación de municipios y los agentes

sociales afectados (promotores inmobiliarios públicos y cooperativas, junto a profesionales del sector y sindicatos).

- Impulsaremos un gran acuerdo por el desarrollo urbano sostenible en el País Valenciano, para recuperar nuestra credibilidad ante Europa, en el que se revise la figura del agente urbanizador, con el objetivo de rebajar el precio del suelo y de la vivienda para que sea asequible.

- Participaremos en los foros, plataformas y organismos públicos para hacer que el eje mediterráneo sea una realidad.

- Plantearemos el ancho convencional para Benidorm dirección Gandia-Valencia como un verdadero tren de cercanías y movimiento de mercancías. Las comarcas del Sur representan no solo un número importante de habitantes, si no también una actividad comercial e industrial significativa. Por eso es necesario que se pueda asegurar una adecuada red de cercanías y de media y larga distancia.

- Trataremos de que se dé solución al ferrocarril de Alcoi, buscando alternativas novedosas para evitar su cierre. También estaremos atentos al desarrollo del AVE en Alicante y el compromiso adquirido en Castellón.

- Propondremos que la autopista Mare Nostrum no sea de pago para residentes y personas que trabajen en nuestro territorio.

- Trabajaremos, allí donde tengamos representación, para que la coordinación de nuestros puertos sea una estrategia y así no se hagan la competencia.

- Estaremos vigilantes a la realización de las autopistas del mar, como una de las exigencias de la Comunidad Europea.

III.5.- CCOO PV, proyecto cultural

Elementos de análisis

El sindicato ha de ofrecer a trabajadoras y trabajadores un proyecto cultural que dé respuesta a las tendencias disgregadoras, nacidas a partir de la crisis y del proceso de globalización impulsado por el capital, y que afectan a las realidades laborales, culturales e identitarias.

El proyecto de CCOO PV se ha de atender a partir de la realidad cultural y lingüística del pueblo valenciano. Con más énfasis ahora, que se encuentra en peligro de fragmentación y disgregación social a causa de las embestidas del neoliberalismo.

Nuestro sindicato, sociopolítico y de clase, en su vertiente cultural debe continuar, como históricamente lo ha hecho, asumiendo un proyecto de integración y vertebración social basado en la lengua y cultura de los valencianos y valencianas.

Estamos obligados a pensar en el interés general, a tener una visión global y no corporativa; con una mirada compleja y siempre provisional, siendo capaces de interrogarnos y de ejercer como sujeto colectivo, construyendo ese interés general en todos los espacios donde participamos, negociando y movilizándonos por él.

Esta actitud valiente, y a la vez modesta, va unida indisolublemente a la confrontación con las formas autoritarias de ejercer el poder y de entender la democracia, como mecanismos de apropiación de las voluntades y de los esfuerzos de las mayorías, de monopolizar la información y, en definitiva, de imponer un itinerario único de pensamiento y de políticas, utilizando a la gente nada más que de coartada.

Si los lazos primarios entre trabajadores y trabajadoras, derivados del hecho de compartir condiciones similares impuestas por los mismos gestores o empresas se hacen más difusos y cuentan menos, habrán de ser los “intangibles” del discurso, de la “lucha ideológica”, de una ética incuestionable, los que puedan convencer a la militancia y al compromiso a favor de nuestros objetivos.

Por eso es importante que el sindicato sea, en sí mismo, una propuesta cultural.

Objetivos

Conseguir nuevas dinámicas de participación en la vida y cultura del sindicato, que acompañen y ayuden a colectivos, simbólicamente lejanos, a implicarse en el proyecto común de CCOO PV.

Abrir aquellos debates que nos permitan acoger iniciativas y experiencias nuevas de acción. Detectar y localizar propuestas sugerentes y aplicables que puedan estimular la participación.

Organizar, conjuntamente con otras fuerzas representativas, acciones y reivindicaciones, sobre necesidades y problemas sociales muy vivos y desatendidos.

Propiciar, y no perder, relecturas de nuestro patrimonio simbólico, llenando de nuevos significados lo que conmemoramos y nos une (tradiciones, memoria histórica, fondos documentales...). Desarrollarlo mediante la formación sindical, la tarea de las fundaciones de CCOO PV y la actividad más habitual de acción sindical y la EPA Vicent Ventura.

Propuestas de actuación

- Continuaremos impulsando actos culturales y apoyando los de otras entidades, especialmente aquellas que defiendan nuestro territorio, nuestra lengua y nuestra cultura, sobre temas y materias que ayuden al sindicato y sus estrategias. En este sentido, contaremos con la FEIS y le encomendaremos reflexión sobre alternativas posibles y viables. También con la fundación 1º de Mayo de CCOO y el resto de fundaciones de nuestra red.

- Daremos difusión a materiales interesantes y propiciaremos que se trabajen colectivamente.

- Vincularemos este esfuerzo de cultura, en sentido amplio, con la formación sindical.

- Abriremos nuevos espacios de colaboración con otras organizaciones.

- Trabajaremos más con la colaboración de las diferentes organizaciones de CCOO.

- Continuaremos con las políticas de colaboración en el ámbito lingüístico común, compartido con los territorios de lengua catalana.