

plens drets per al sector del camp



la lluita de les empleades de llar

**la mobilització
dóna resultats**

**el sindicat
a les xarxes socials**

Malgrat el mal temps, la resignació no és una opció

A dia d'avui, ningú pot negar que el resultat de la gestió de la crisi per part dels governs central i autonòmic ha deixat una empremta d'atur, pobresa, corrupció i deute.

Segons l'EPA, al País Valencià hi ha 617.300 persones aturades, (25,5% dones i 32,8% menors de 35 anys), 224.000 persones no reben cap tipus de prestació. Hi ha 31.295 persones que tenen reconegut el dret d'atenció a la dependència i no l'exerceixen pels impagaments de la Generalitat. És a dir, que les prioritats econòmiques dels nostres governants fan perillar el sistema públic de serveis socials, l'atenció a la dependència, a menors, drogodependents, dones maltractades, persones en risc d'exclusió social, majors...

Per la seua banda, les patronals continuen sense assumir responsabilitats socials, proposen la precarietat laboral amb noves reformes del mercat de treball, de manera que malbaraten drets col·lectius i individuals.

Davant aquesta deriva, per a CCOO, la resignació no és una opció. Les persones i allò que les afecta han sigut sempre el centre de les nostres preocupacions. Per això, ocupació i protecció, són els eixos fonamentals de la nostra acció sindical. Les condicions de treball, i uns serveis públics de qualitat, marquen la frontera de la dignitat de les persones que ens ofereix l'estat del benestar. El contrari és fomentar les borses de pobresa, marginació i exclusió social, impròpies d'un estat social i de dret com és el nostre.

Per tal de defensar aquest model d'estat social que tant ens ha costat aconseguir, proposem un Pacte per l'ocupació. És necessària una gran convergència a favor dels sistemes públics de benestar i protecció social, així com la creació d'ocupació amb drets i prioritzar els estímuls a l'activitat econòmica (enfrent de la reducció del dèficit).

Per altra banda, és necessari que els salaris cresquen moderadament i que una part del benefici empresarial reinvertisca en l'activitat productiva. Perquè això es done, és necessari un sistema fiscal que, al temps que garanteix la reinversió de l'excedent empresarial, siga capaç de recaptar més i de manera equitativa, sanejar el nostre sistema financer i fer incrementar els seus ingressos a través d'una reforma fiscal (renda de capital, frau fiscal, impost de patrimoni, impost de societats...). Aquesta és la nostra lluita.

3 **Hem aconseguit**
En aquesta secció es fa un balanç del què ha fet el sindicat en 2011



8 **Opinió**
Col·laboracions de Concha Collado, Manuel Alcaraz, María Diago i Amaia Orozco

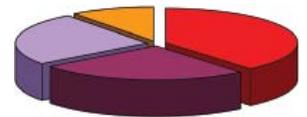
11 **A la feina**
Impagaments de l'Administració, mobilitzacions, denúncies quan la formació és un frau, eleccions sindicals, entrevistes a representants en les empreses i una guia pràctica per a conèixer els teus drets



20 **Cultura**
Un curtmetratge produït pel sindicat, documentals i llibres editats per FEIS



22 **Coneix el teu sindicat**
Reportatge sobre com ens financem



notícies sindicals

Marca registrada núm. 1.053.657

Liébana i J.M. Caro **Col·labora** Ferran García, Salvador Roig, Josep Albors, Juanjo Picazo i Raquel Gras **Maquetació** Accede Gráfico i Ester Calderón **Correcció lingüística** Oficina de Promoció i Ús del Valencià. Empar Morelló i Luisi Armero

Edita CS CCOO PV. Secretaria de Comunicació. Plaça Nàpols i Sicília, 5 - 3a. 46003 València. Telèfon 963 882 100 - Fax 963 882 107 **Direcció electrònica** noticiessindicals@pv.ccoo.es - www.pv.ccoo.es Tirada 145.000 exemplars. Dipòsit legal V-2679-1983



Nuevos derechos para las empleadas de hogar

30 años hemos tardado en conseguir unas condiciones mínimamente aceptables para el sector del trabajo doméstico profesionalizado. 30 años para que ingresaran en el Régimen General de la Seguridad Social. Finalmente, un acuerdo entre Gobierno y sindicatos ha posibilitado que, a partir del 1 de enero de 2012, 800.000 empleadas de hogar de toda España puedan mejorar sustancialmente sus derechos.



Los principales cambios son:

- Que el contrato se tendrá que formalizar por escrito y por cada relación laboral, indicando la jornada, el salario y el tiempo de disponibilidad.
- En defecto de pacto escrito, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas.
- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo y las horas de presencia no podrán exceder las 20 semanales de promedio.
- Las personas internas dispondrán, al menos de dos horas diarias para las comidas principales.
- El máximo de pago en especie se reduce al 30%, garantizando siempre el Salario Mínimo Interprofesional.
- Se pasa de dos medias pagas extra a dos pagas completas al año.
- Ahora, de los 30 días de vacaciones, 15 podrán ser consecutivos y fijados en la fecha que elija la trabajadora.
- La baja por enfermedad se cobra desde el cuarto día (antes desde el 29).
- Los descansos entre jornada se amplían a 12 horas.
- La indemnización en caso de despido pasa de 7 a 12 días en caso de desistimiento de la parte empleadora y a 20 días si el despido es improcedente.

Bases de cotización para 2012 y más información en www.pv.coo.es

La lucha no se acaba con este Real Decreto, queda pendiente el derecho al desempleo, asunto que va a estudiar una comisión. Además, nuestro empeño sigue siendo el de dignificar laboralmente este sector, del que escribimos en femenino porque cerca de un 95% de las trabajadoras son mujeres y, más de la mitad, inmigrantes.

Pero, para poder hacer efectivos estos derechos, las trabajadoras deben perder el miedo a exigirlos, quien las emplea dar el paso de contratarlas para que dejen de estar “en negro” y la ciudadanía empezar a reprobear esta práctica tan normalizada.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Concha Collado Mateo

Abogada y profesora de Derecho Constitucional de la Universidad de Alicante

El derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, protege tanto a los hombres como a las mujeres, comprendida también la libertad de opción sexual. Sin embargo, la realidad de la discriminación por razón de sexo, es la discriminación estructural de las mujeres, que la sufren, en mayor o menor medida, por el hecho ser mujeres, con independencia (o además) de su raza, religión, pensamiento o posición social. De hecho, cuando nos referimos o hablamos de acoso sexual o al acoso por razón de sexo, realmente pensamos en que es un acoso a mujeres porque sabemos (sin necesidad de acudir a las estadísticas), que son las mujeres las que mayoritariamente sufren acoso sexual. Por ello, para afrontar con éxito la lucha contra esta lacra, no basta con definir estas conductas como ilícitas, sino que es necesario conocer cuáles son sus raíces y cuál es el contexto en el que se producen y conceptos que, desde el feminismo y desde las políticas de igualdad, sirven para analizar esas desigualdades.

Estas conductas, en el ámbito laboral, son una manifestación más de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres, en todos los lugares del mundo, que responde a la injusta detentación y distribución del poder en la sociedad, producto de las relaciones de poder social, denominadas relaciones de género o sistema sexo/género, donde se produce la confusión entre sexo (fisiología) y género (construcción cultural sobre el sexo) en las que mujeres han de moverse en una posición sistemáticamente minorizada. Este fenómeno es de carácter estructural y universal, afecta a todos los ámbitos de la vida social y no se reduce a comportamientos o prácticas individuales o concretas y, si no se actúa contra el mismo, tiende a perpetuarse y reproducirse. ■



hem aconseguir

La Secretaria de la Dona CCOO PV ha elaborat una guia per a la negociació de protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en els centres de treball. L'objectiu és protocolitzar les accions dirigides a prevenir les greus conseqüències de l'assetjament per a la salut i el desenvolupament professional de les persones afectades.

Determinats requeriments o propostions, bromes, exhibició de cartells o fotografies amb contingut discriminatori, o comportaments i freqüències indessitjats, suposen una vexació per a qui els pateix, arribant en ocasions fins a l'assalt o l'agressió sexual.

La guia ofereix pautes per a combatre aquest fenomen en l'àmbit laboral a través d'una acció sindical transversal sensibilitzadora i preventiva, que incorpore la capacitat sancionadora introduïda per la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. **Pots descarregar-te el Protocol sencer en www.pv.ccoo.es** ■



La discriminación en el campo pasa a la historia

El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) ya forma parte del pasado. En 2011 los sindicatos, las patronales y el Gobierno central llegaron a un acuerdo para que los 866.000 trabajadores y trabajadoras del campo por cuenta ajena se integraran en el Régimen General de la Seguridad Social. Con ello finaliza la discriminación histórica que han padecido quienes trabajan en el sector, siempre en inferioridad de condiciones a la hora de percibir cualquier tipo de prestación. Desde los años 90 se han sucedido muchas luchas y movilizaciones para conseguir esta equiparación.

La secretaria general de la Federación Agroalimentaria de CCOO PV, Soledad Montaner, considera que este es un paso definitivo para que los trabajadores y trabajadoras del sector pasen a ser “de primera” en materias como pensiones de jubilación, incapacidad temporal, maternidad, paternidad y en prestaciones por desempleo.

Entre los elementos más destacables se encuentra la obligación de cotizar por los periodos de actividad y por los periodos de inactividad. La cotización a la Seguridad Social será obligatoria para los contratos indefinidos y opcional para los fijos-discontinuos y eventuales. No obstante, se establecen beneficios a las empresas para incentivar la mayor duración de los contratos. Por primera vez tendrán derecho a la jubilación anticipada. Además, al fijarse la cotización por formación profesional, permitirá incrementar los recursos para atender el importante déficit formativo en el sector agrario. ■

El número de personas beneficiadas de esta integración en el País Valenciano se cifra en unas 67.284, el 8% del total estatal, 19.924 en Alicante, 8.937 en Castellón y 38.422 en Valencia.



Contra l'enfocament de l'Administració que vol retallar la despesa educativa, la FE CC00 PV defensa que l'educació és la millor inversió per eixir de la crisi.

Un any de lluites pel manteniment del dret a l'educació

2011 ha estat un any de lluita constant contra les agressions que l'Administració valenciana ha infringit a la comunitat educativa, les empreses del sector i les treballadores i els treballadors de l'ensenyament.

Enfront d'aquesta bateria de retallades i abandonament del servei educatiu en totes les seues vessants, sota l'excusa de l'estalvi i amb la clara intenció de privatitzar un servei de cobertura dels drets bàsics, la Federació d'Ensenyament ha considerat prioritari mantindre les mobilitzacions en totes les seues formes i possibilitats per tal de fer visible un rebuig d'ampli suport social a aquestes mesures.

Aquestes actuacions són una important rebaixa en drets laborals i accés a serveis bàsics de ciutadania. A més, han suposat un pas enrere en la inversió necessària per transformar el nostre model productiu i assolir suficient formació com per afrontar l'actual crisi amb certes defenses sòlides. La lluita, per tant, ha de continuar. ■

opinió

El Estado social y la Constitución

Manuel Alcaraz Ramos

Profesor Titular de Derecho Constitucional de la Universidad de Alicante.
Presidente de la Plataforma de Iniciativas Ciudadanas. Exdiputado a Cortes Generales.

La Constitución española (CE) se abre definiendo al Estado como social y democrático de derecho. Es una fórmula compleja en la que sus elementos tienen la misma importancia, articulándose indisolublemente. El que el Estado sea "social" no es una mera opción coyuntural, sino parte esencial del consenso constitucional que hizo posible la democracia. Por eso, las acometidas a las expresiones concretas del Estado social suponen una vulneración gravísima de las bases en las que se sustenta nuestra convivencia y abre interrogantes sombríos sobre el futuro. Aquí radica el centro de la cuestión sobre cómo la crisis económica, y sus salidas insolidarias, están perjudicando la calidad democrática de los Estados europeos: las formas institucionales democráticas pueden mantenerse incólumes, pero se vacían de contenido, en una deriva tecnocrática y neoliberal, al menospreciar el valor esencial de la igualdad.

Aunque las diversas mayorías parlamentarias pueden modular las políticas concretas que interpretan la cláusula "social", no pueden hacerlo sin poner en entredicho la legitimidad del sistema, si niegan algunas partes de la CE. En especial es insostenible el olvido del artículo 9.2, que ordena explícitamente a los poderes públicos remover los obstáculos que dificultan que la igualdad sea plena y efectiva a través de acciones posi-

tivas, complementando el principio de igualdad formal ante la ley del artículo 14: en ese complemento indispensable radica, en última instancia, la diferencia entre un Estado social y otro de inspiración liberal. Pues bien: el enunciado reiterado de políticas que descuentan la igualdad como objetivo fuerte es el mayor atentado que estamos viviendo. Lo que se completa con vulneraciones de mecanismos constitucionales referidos a prestaciones públicas constitutivas de derechos o de principios rectores de la actividad de los poderes públicos —educación, salud, trabajo, vivienda...— o en la omisión consciente de las disposiciones generales de la CE sobre la progresividad fiscal o el sometimiento de todas las formas de propiedad al interés general y otras bases de la política económica (Título VII CE), cuya lectura, hoy, parece revolucionaria. En ese marco, la reforma del artículo 135 CE consolida la tendencia al menosprecio del pacto constitucional y abre vías para otros valores que se alejan de la igualdad.

Hay pocas razones para ser optimistas. Me atrevo a dar una: seguimos teniendo la CE a nuestro favor; pelear con ella en los foros públicos y en los tribunales va a ser fundamental: desde posiciones críticas, alejadas de la autocomplacencia habitual, nos ha llegado el tiempo de defender la Constitución. ■

Avanços per a una dependència en la corda fluixa

El treball incessant realitzat per la Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de CCOO PV ha aconseguit que les residències de la tercera edat i els serveis d'atenció a la dependència tinguen un descans diari de 12 hores. A més d'un setmanal que, quan es tracte de descansos successius, sume 48 hores continuades. Aquests no són acumulatius i no poden superposar-se o confondre's.

Aquest dret ha sigut reconegut pel Tribunal Superior de Justícia de la CV en una sentència que donava la raó al sindicat. I és que, algunes empreses havien obviat allò establert en el VI Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones depenents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana.

Formació en l'àmbit de la dependència

Per primera vegada s'han desenvolupat accions formatives d'interès general per al sector de la dependència, un dels més importants en la creació i el manteniment del benestar de la població.



Foto: Pepe Olivares

regulació dels períodes de descans del personal de residències de tercera edat i serveis d'atenció a la dependència

Amb aquesta iniciativa es realitza una formació dirigida, majoritàriament, a l'obtenció dels certificats de professionalitat i s'ensenyen en el Pla sectorial aquelles unitats de competència i mòduls de les qualificacions professionals d'atenció sociosanitària domiciliària i atenció sociosanitària a persones depenents en institucions. Amb aquest certificat, s'aconsegueix reconèixer les capacitats d'aquelles persones que tenen experiència en el sector i no tenen l'acreditació pertinent. ■



Servei d'assessorament a la dependència i discapacitat

La mala aplicació de la Llei de dependència i, sobretot, la implicació que va tenir des de l'inici el sindicat en la construcció d'aquest nou dret, foren els detonants perquè sorgira aquest servei, fa ara any i mig. Durant aquest període, CCOO PV ha atès 160 casos relacionats amb situacions de dependència i al voltant de 90 en temes de discapacitat, sobretot de determinacions del grau. Aquest servei, pioner a Espanya i dirigit especialment a l'afiliació, ofereix assessorament, tramitació de reclamacions a l'Administració i atenció jurídica si escau. Les persones interessades han de sol·licitar cita prèvia en les seus del sindicat. CCOO PV posa a la disposició de les persones afectades el servei 'Informayor', que inclou un telèfon gratuït, el 900 102 305, on se'ls assessora sobre tot allò relatiu a la dependència, la protecció social i les pensions. ■

Un millón de firmas contra la reforma laboral merecen respuestas

Los despidos por causas objetivas, indemnizados con 20 días de sueldo por año trabajado, han aumentado un 35% en 2011



En 2009, la imposición por parte del Gobierno central de una reforma laboral regresiva y precarizadora de las condiciones de trabajo, supuso la convocatoria de una huelga general, que provocó la reapertura del diálogo social, con el resultado de acuerdos parciales. Dos años después, los máximos exponentes del fracaso de la reforma siguen siendo el incesante incremento del paro y el alza de los despidos por causas objetivas.

Comisiones Obreras combate diariamente esta precariedad en las empresas, atendiendo jurídicamente los casos que recibe, y a través de la Iniciativa Legislativa Popular presentada en el Parlamento. Un millón de personas comprometidas contra la desregulación del despido y en defensa de la intervención sindical en los casos de modificación de las condiciones laborales, son su aval.

Ahora, corresponde al Congreso dar una respuesta proporcional a la dignidad de la iniciativa. ■



En defensa dels serveis públics

CCOO PV està desenvolupant una campanya per la qualitat de l'estat del benestar i per unes condicions laborals dignes. Mobilitzacions al carrer, concentracions davant organismes i centres de treball, enviament de cartes al Sr. Fabra i a la Delegació de Govern... Les federacions de l'àrea pública del sindicat faran tota la pressió possible per frenar la creixent política de retallades.



Trabajo decente para las mujeres de Perú

1.440 trabajadoras de los sectores formal e informal del Departamento de Lima han sido las beneficiarias del proyecto promovido por la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO PV, en cooperación con la Asociación peruana de Desarrollo Comunal. El proyecto perseguía reducir la discriminación y la inequidad de género en el ámbito laboral peruano.

Pau i Solidaritat sigue trabajando en Perú con el proyecto 'Desarrollo sostenible y democracia participativa del campesinado indígena en la Provincia de Canas', cofinanciado por la Generalitat. Este plan también incluye el desarrollo del 'Observatorio del Trabajo en la Globalización', cuyo objetivo es la implicación de la afiliación del sindicato en la cooperación al desarrollo. ■

El decrecimiento como nuevo marco de desarrollo

María Diago bióloga y consultora ambiental

Una niña nacida el 31 de octubre de 2011 ha sido considerada como la que ha alcanzado la cifra de siete mil millones de personas sobre el planeta Tierra. Nunca como ahora la especie humana ha crecido tanto y tan rápidamente: hace solamente 12 años, éramos 1.000 millones menos.

7.000 millones de individuos que cada vez más se concentran en megalópolis y que reclaman diariamente ingentes cantidades de recursos de todo tipo. Esta demanda, junto a la globalización de la economía, está provocando una peligrosísima degradación de los ecosistemas naturales de nuestro planeta. Así, por ejemplo, Brasil acaba de dar carta blanca para la deforestación de 79 millones de hectáreas de selva virgen -el equivalente a las superficies de Alemania, Austria e Italia juntas-, lo que significaría la emisión adicional de 29 gigatoneladas de CO2 a la atmósfera. Presionando al gobierno brasileño para lograrlo están las grandes industrias del sector agropecuario.

Aceleración del cambio climático, pérdida de biodiversidad, contaminación de suelos y aguas o pérdida de la cubierta vegetal son, en definitiva, distintas manifestaciones

de la degradación sistemática de los ecosistemas terrestres que permiten que nuestro sistema económico se sustente. E interesadamente, nuestro modelo de crecimiento nunca ha tenido en cuenta los servicios ambientales que de forma gratuita estos ecosistemas nos han proporcionado, lo que nos lleva a un callejón sin salida.

La continuación de este modelo de crecimiento no es viable. Se hace necesario, pues, el cambio de visión del mundo, lo que conlleva necesariamente a un decrecimiento del modelo de producción-consumo vigente. Pero decrecer en los términos económicos clásicos y asumidos por las sociedades actuales, no implica obligatoriamente dejar de desarrollarse.

Habrà que empezar a dar un valor económico a aquellos servicios que hasta ahora no lo tienen. Habrà que impulsar y crear nuevos lugares de trabajo. El último informe de CCOO sobre creación de puestos de trabajo ligados al sector de las energías renovables es muy esperanzador. Pero hay muchos más: restauración y recuperación de ecosistemas naturales o la descontaminación de los mismos, son dos excelentes caminos para empezar. ■



46.000 hores de formació professional

Durant la programació 2010-2011, la fundació Forem PV ha realitzat 1.596 cursos adreçats tant a persones desocupades com a professionals en actiu que volien millorar la seua qualificació. La formació s'ofereix en dos modalitats: presencial o teleformació mitjançant l'aula virtual, la qual cosa ha permès ampliar les possibilitats laborals a més de 26.000 persones.

Des del sindicat es posa especial interès en aquests cursos, perquè permeten que qualsevol persona, independentment dels seus recursos econòmics, pugui adequar les seues capacitats professionals a noves realitats productives.

El nostre país té una necessitat urgent de formar persones expulsades precoçment del sistema formatiu, que fins ara subsistien amb l'encadenament de treballs poc qualificats. Cal fer un esforç especial per arribar a aquests col·lectius i facilitar la seua formació i CCOO està preparat per fer-ho. ■

Ciudadanía para pensar vidas vivibles

Amaia Orozco doctora en Economía e investigadora del Instituto Internacional de Investigación y Capacitación de Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer

El sistema en que vivimos está en crisis. Su permanencia exige la absorción incesante de recursos y la externalización de costes y residuos; de manera clave, requiere la explotación de los trabajos invisibles de cuidados. Es un sistema insostenible en un sentido ético, en términos ecológicos y humanos. Por eso decimos que estamos ante una crisis multidimensional de alcance civilizatorio: es la idea misma de "desarrollo" la que debemos poner en crisis.

Con ese espíritu lanzamos hace años la idea de la ciudadanía como una nueva forma de reconocernos los sujetos poniendo los cuidados en el centro. Una ruptura con la noción de ciudadanía en tanto en cuanto ha sido la manera de reconocer a los sujetos en sociedades que ponen a los mercados capitalistas en el epicentro.

La idea de la ciudadanía, que era quizá ante todo una provocación, tiene luces y sombras. Las luces tienen que ver con la capacidad de romper con esquemas éticos y políticos tan arraigados que parecían inamovibles: (1) Descentra a los mercados: ¿cómo cambia lo que vemos si lo que enfocamos son las condiciones que hacen que una vida sea vivible? Vemos muchos procesos y trabajos antes ocultos, y vemos un conflicto estructural capital-vida. (2) Rompe con nociones materialistas y consumistas, y en su lugar sitúa a la ciudadanía como elemento clave para que una vida sea digna de ser vivida. (3) Frente al delirio loco y dañino de la autosuficiencia mediante el consumo en el mercado, insiste en que la vida está hecha de cuerpos vulnerables y potentes a un tiempo, interdependientes. (4) Visibiliza los trabajos de cuidados históricamente asociados a las mujeres como la base sobre la cual toman forma todo el resto de procesos sociales y económicos. Trabajos que son los que absorben el conflicto capital-vida. El sistema capitalista, que pone la vida al servicio de acumulación de capital, aparece hoy por hoy inextricablemente ligado al patriarcado, un sistema que asocia la responsabilidad de sostener la vida a la femineidad.

Las sombras están sin duda relacionadas con el riesgo de naturalizar y esencializar los cuidados, y con las dificultades para reconocer lo que de negativo y violento hay en los cuidados tal como se conciben hoy.

La ciudadanía como concepto que pretende ponerlo todo patas arriba se liga con otras propuestas: el decrecimiento y el buen vivir o vivir bien (sumak kawsay en kichwa, suma qamaña en aymara). Cada cual tiene sus énfasis y sus puntos flojos. Pero todas ellas son propuestas de cambio radical, que plantean empezar sí o sí por hacer una ruptura ética con el mundo tal como lo conocemos. Solo desde ahí, nunca desde las meras discusiones tecnicistas, es desde donde podremos pensar y luchar por las condiciones para (otras) vidas vivibles. ■

Els impagaments posen en perill milers de llocs de treball



Els retards en els pagaments per part del Consell i dels ajuntaments estan posant en perill milers de llocs de treball del sector serveis. Les empreses o les entitats adjudicatàries traslladen aquesta falta de liquiditat a les plantilles, amb retallades de drets i fins i tot acomiadaments. A això se suma la pèrdua de qualitat en la prestació dels serveis contractats.

CCOO augura més conflictes en els propers mesos si les administracions no compleixen amb els contractes i si les empreses continuen amb la suspensió del pagament de salaris. Per això, insta les administracions a complir els contractes en els terminis establerts i que descarten les empreses que no acaten els convenis col·lectius als concursos públics.

Sectors com ara l'atenció a la dependència, la neteja o els serveis socials estan molt afectats per aquest problema. De fet, els centres de serveis d'atenció a menors, que gestionen tant empreses com entitats sense ànim de lucre, van estar al límit del tancament pel deute de la Generalitat. ■



La movilización da resultados

Comisiones Obreras siempre ha tenido claro que el camino para avanzar en la conquista de derechos y para frenar las agresiones que se lanzan contra la clase trabajadora es una combinación adecuada de presión y negociación.

Durante los últimos tres años, estamos asistiendo a una masiva destrucción de puestos de trabajo. La punta del iceberg ha sido los expedientes de regulación de empleo, donde el papel del sindicato es determinante. La movilización en las empresas y sacar el conflicto del centro de trabajo para que se haga visible al resto de la sociedad, da resultados. Sin esa presión en la que es necesaria la participa-

ción del conjunto de trabajadores y trabajadoras, no es posible avanzar y, desde luego, nos sitúa en una posición mucho más débil para enfrentar cualquier tipo de negociación.

Un ejemplo que confirma todo ello ha sido la presión ejercida recientemente por la plantilla de Válvulas Arco. Desde que la dirección anunciara la supresión de 204 puestos de trabajo tras el verano, la plantilla se unió para revocar esta decisión y se movilizaron para defender sus derechos, en la calle y en múltiples reuniones con la Administración. Gracias a ello, se consiguió evitar 54 despidos y aumentaron las indemnizaciones. ■

Quan la formació és un **frau**

El nou contracte d'aprenentatge no està promocionant l'ocupació juvenil. En desvirtuar les condicions d'accés, retribució i qualitat de la formació rebuda, la mesura amenaça amb esdevenir un mitjà més de precarització.

La promoció prevista exclou menors de 25 i allarga la franja fins als 30 per a joves sense qualificació. Les condicions retributives i la precarietat laboral que comporta, provoquen el rebuig dels qui busquen, a més de formació, unes condicions que estiguen d'acord amb els seus estudis i els objectius d'emancipació.

La desaparició de qualsevol referència a la capacitat reguladora dels convenis col·lectius, deixa en mans de la part empresarial les condicions contractuals.

Imprescindible i delicada, la formació en l'empresa requereix vigilància. La Federació d'Indústria de CCOO PV va denunciar recentment davant la Inspecció de Treball una empresa d'Alaquàs que utilitzava l'alumnat d'un curs de soldadura com a mà d'obra gratuïta, mentre que acomiadava a personal propi. ■

Defender los **derechos** también en el juzgado

La resolución extrajudicial de conflictos es una opción que, de entrada, no debemos descartar. Sabemos que a nadie le apetece “meterse en juicios”, pero a veces lo conveniente no es lo deseable. Cuando se vulneran reiteradamente la dignidad y los derechos de la persona trabajadora, acudir a los Servicios Jurídicos del sindicato es una decisión responsable, que debe

En CCOO PV, la aplicación de los principios de la acción preventiva es una máxima, porque “no se debe vender la salud por dinero”. En este sentido, han sido reiteradas las denuncias recibidas por exposición permanente a ruidos, lo que nos ha llevado a insistir en la necesidad de calificar como excepcionalmente penosa la obligación de trabajar en estas condiciones.

Pocas prácticas inciden de forma tan intensa sobre la calidad en el empleo como la situación de aislamiento provocada por los protectores auditivos. La posición defendida por el sindicato es que la continua utilización de estos equipos pueden evitar el riesgo de sordera, con lo que el trabajo dejará de ser “peligroso”, pero no puede privar de la calificación de “penoso”, sobre todo cuando se usan durante toda la jornada.

Según una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 19 de mayo de 2011, una empresa donde el nivel de exposición diaria de su plantilla al ruido –medido sin protectores auditivos– sea superior a 85dB(A), está descuidando sus obligaciones de reducir o evitar la exposición a riesgos derivados de agentes físicos.

Aunque la norma no exige a la parte empleadora el abono de un complemento salarial por dicha exposición, el Tribunal de Justicia de la UE declara que el Derecho nacional, a la espera del pronunciamiento del Tribunal Supremo, debe establecer mecanismos que garanticen la prevención de la salud de las personas expuestas. Paso a paso, sentencia a sentencia, vamos levantando pared en un asunto tan vital como la salud laboral. ■



enfrentarse con la satisfacción de defender lo justo y la confianza de no hacerlo en solitario.



Las personas, el eje principal de las negociaciones

Este es el principio que rige la acción de CCOO en las empresas; así lo ha sido siempre en el caso de Alcoa, en Alicante, donde el sindicato obtiene año tras año el respaldo de la plantilla.

Comisiones Obreras es la primera fuerza sindical en la planta que la multinacional del aluminio, Alcoa, tiene en Alicante. Ha sido así históricamente. Las mejoras económicas y sociales para la plantilla determinaron el éxito en las elecciones sindicales durante los años en que la situación era favorable.

Sin embargo, el apoyo de la plantilla a CCOO ha perdurado aún cuando la coyuntura económica ha cambiado de forma drástica. El sindicato ha puesto a las personas como eje fundamental de las negociaciones, ha trabajado en mantener los derechos que con tanto esfuerzo se habían conseguido y ha realizado una apuesta por el futuro de la planta, a pesar de los continuos rumores sobre la continuidad del centro de Alicante. En estos años, con un descenso de plantilla, con la implantación de ERE de suspensión e incluso con la amenaza de cierre, CCOO ha evitado que los colectivos de jóvenes y mujeres fueran los más afectados por los recortes y ha apoyado los contratos de relevo para garantizar una salida digna para aquellos trabajadores y trabajadoras con más años de servicio. ■

por qué los sindicatos sí son representativos

Durante los últimos meses, y desde múltiples foros de opinión, se ha afirmado con rotundidad que los sindicatos no representan al conjunto de la clase trabajadora. Esta voluntad de desprestigiar su labor, choca de pleno con una realidad indiscutible: la forma en que los trabajadores y trabajadoras eligen a sus representantes en las empresas. 1.350.000 personas participaron en 2011 en las elecciones sindicales de su centro de trabajo, es decir, alrededor de un 90% de los trabajadores y trabajadoras del País Valenciano han elegido democráticamente qué sindicato quieren que les represente, de forma libre, cercana y directa. La participación, por tanto, es mucho mayor que en otros procesos, como las elecciones autonómicas, municipales, generales o europeas. ■

Demasiado... pocos?

Ser sindicalista NO es un chollo. En nuestro país el número de horas sindicales es muy bajo y muchos delegados y delegadas dedican parte de su tiempo personal a esta tarea. En el tercer trimestre de 2011 Comisiones Obreras contaba en todo el País Valenciano con 33.000 representantes en los centros de trabajo para atender y defender los derechos de más de 1.549.000 trabajadores y trabajadoras en activo. ■



Una RTVV diferent: pública i de qualitat



el més gratificant és que el personal ha retirat el suport al sindicat de l'empresa

Comissions Obreres ha esdevingut de nou la força majoritària del Comitè d'Empresa de Ràdio Televisió Valenciana, en unes eleccions marcades per una participació del 80% de la plantilla i per l'incertesa pel futur laboral a l'ens.

El sindicat ha aconseguit pràcticament el suport de fa quatre anys, tot i la fragmentació sindical promoguda per la direcció, amb sis candidatures concurrents, i la gran rivalitat entre els sindicats de classe. Inter-sindical ha aconseguit 358 vots, CSI-F 180, USO 153, UGT 105 i CGT 105 vots.

Per què Comissions Obreres ha estat el sindicat més votat, amb 378 dels 1.279 possibles? Segons la Secció Sindical *“el bon resultat confirma la decidida voluntat de la majoria de la plantilla per plantar cara als plans de privatització i desmantellament de la televisió pública valenciana”*.

Afegeixen que *“els companys han valorat la nostra coherència i la capacitat de reivindicació de la marca CCOO”*, una qüestió fonamental després d'una etapa molt complicada, en què havien estat fora dels principals òrgans d'interlocució amb l'empresa en negar-se a signar el Conveni en vigor. ■

“Velamos por la seguridad en la fábrica y porque se cumpla el convenio”



Cuentan que se presentaron a las elecciones sindicales para representar a sus compañeros y compañeras y para luchar por sus derechos. Lo hicieron bajo las siglas de CCOO porque consideran que “por toda su trayectoria, es quien mejor representa los intereses de la clase trabajadora”.

Manuel Gómez Fijo, Juan Soriano Ponce, Ernesto Serna Sanz, Diego Ramos Morcillo, Toni García Tolosa y Fernando Tomás Lara Gómez son delegados de CCOO en Faurecia Interior System. Esta empresa, con una plantilla de 292 personas y ubicada en Quart de Poblet, se dedica a la fabricación de componentes interiores para automóviles.

¿A qué se dedica un delegado sindical?

Nuestra labor es velar por la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras en la fábrica y porque se cumpla todo lo establecido en el convenio colectivo de la empresa. Para ello se han creado diversas comisiones de trabajo: productividad, gestión, salud laboral, formación y servicios.

En las comisiones nos reunimos con la empresa y revisamos que se cumpla todo lo que vamos estableciendo. Cuando el sindicato nos convoca a las asambleas informativas o a manifestaciones, acudimos sabiendo que nuestra responsabilidad es representar a nuestros compañeros y compañeras.

¿Cuáles son las dificultades que os encontráis?

A veces la empresa nos pone trabas para entrar en las líneas de trabajo y poder informar a la plantilla. Otra de las dificultades es que, al no tener la mayoría en el comité, muchas de nuestras propuestas no se llevan a cabo porque el otro sindicato las retira.

¿Y el principal logro?

Cuando la dirección informó de que había un excedente de personal, conseguimos llegar a un acuerdo para que las primeras personas que dejaran el puesto de trabajo fueran mayores de 55 años, mediante prejubilaciones. En segundo lugar, se prescindió de quienes pidieron la baja voluntaria, con una indemnización de 45 días por año trabajado.

Vicente Herreras médico del SAMU y sindicalista

Esta entrevista nace de la pretensión de vencer prejuicios y definiciones estereotipadas sobre el “típico” representante sindical. Junto al clásico perfil de compañero del metal o de la construcción, profesionales de todos los sectores siguen abanderando el proyecto de CC00 en sus centros de trabajo.



¿Por qué un médico se hace delegado sindical?

Las personas pueden tener inquietudes sociales con independencia de su profesión, no creo que un médico sea distinto a un enfermero o a un técnico de rayos.

¿Por qué de CC00? Mencione una diferencia significativa para usted

Sin ninguna duda lo que identifica, define y es seña de identidad en Comisiones Obreras es la COHERENCIA con mayúsculas. Personalmente creo que uno tiene que ser consecuente con sus ideas y este sindicato lo es.

Defina su trabajo diario en un telegrama.

Detectar las necesidades que van surgiendo, recoger información relacionada con los distintos estamentos, filtrarla, transmitir las novedades a los compañeros y compañeras, resolver sus dudas y asesorarles ante cualquier problema.

¿De qué acción sindical se siente más satisfecho?

En las negociaciones previas a la reconversión de los servicios de urgencias conseguimos que

“De no existir los sindicatos seguiríamos teniendo condiciones laborales del siglo pasado”

no se produjera ningún despido, ni se empeorasen las condiciones económicas del personal reubicado.

Llevar años denunciando la imposibilidad de conciliación de los conductores, o la dispersión geográfica del servicio, ¿qué reivindicación considera prioritaria en su área de trabajo?

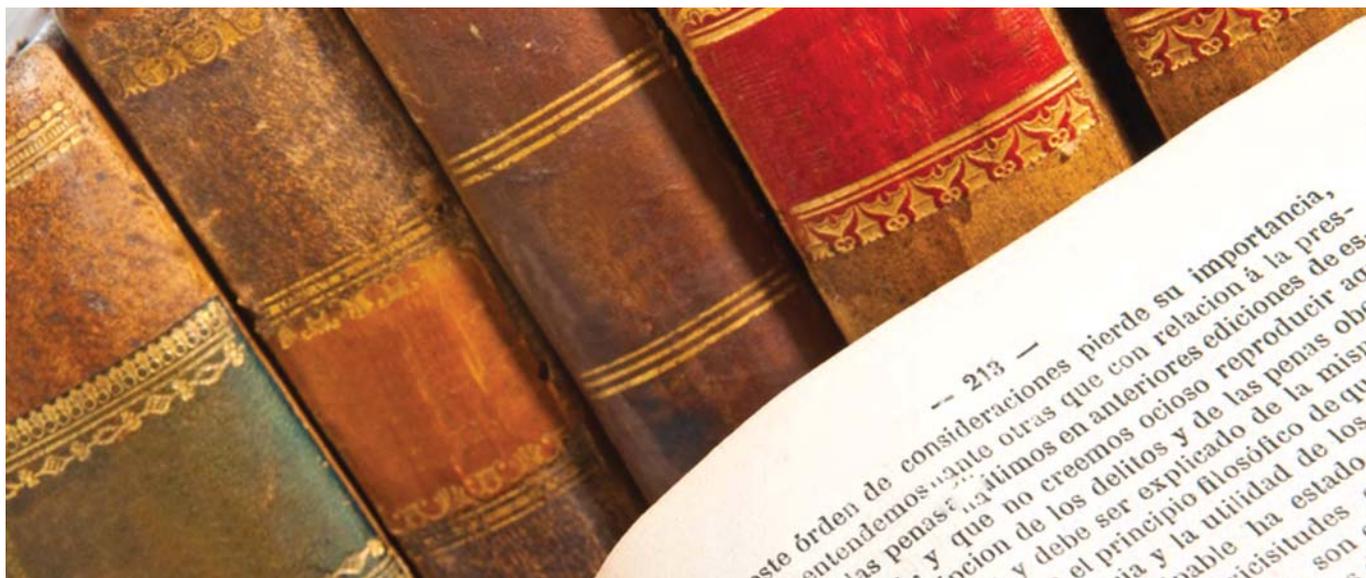
Consideraría un gran avance que se convocara una Mesa Técnica donde plantear las necesidades específicas de este servicio. Pero nuestra experiencia es que la Administración suele incumplir incluso aquello a lo que se compromete.

Es liberado sindical desde 2007, ¿cómo ha evolucionado la situación de los profesionales del SAMU?

Ha empeorado sustancialmente y las perspectivas son pesimistas. Lamentablemente, escudándose en la situación económica, asistimos a una regresión muy preocupante de los derechos que tanto esfuerzo costaron a quienes nos precedieron.

Para quienes no acaben de saber para qué sirve hoy un sindicato, ¿podría resumir lo que usted considera fundamental?

Hoy los sindicatos son tan necesarios como lo fueron al “principio”. En mi caso, mi “jefe” es la Administración, y es evidente que no tiene entre sus prioridades mejorar las condiciones laborales y económicas de sus trabajadores y trabajadoras. En ese punto es donde la acción sindical tiene su principal cometido.



coneix els teus drets

- 1. Sabies que tens dret a una còpia del teu contracte de treball** en la qual es reflecteix les teues principals obligacions i drets, la identificació de les causes que el motiven i la referència al conveni col·lectiu d'aplicació.
- 2. Sabies que és obligació de l'empresa donar-te d'alta en la Seguretat Social** des de l'inici de la relació laboral, amb independència del període de prova que es pugui fixar en el contracte de treball.
- 3. Sabies que el període de prova màxim és l'establert en el teu conveni col·lectiu**, sense que pugui ser més llarg que mitjançant el contracte.
- 4. Sabies que tens dret al pagament puntual i regular del salari** i, de no produir-se, pots sol·licitar l'extinció indemnitzada del teu contracte de treball.
- 5. Sabies que les retribucions que perceps fora de nòmina no compten per a la prestació de desocupació, baixa o jubilació.**
- 6. Sabies que les teues condicions laborals i salarials no poden estar per sota de les que marca el conveni col·lectiu d'aplicació.**
- 7. Sabies que tenir representants sindicals és una garantia de control** perquè els teus drets es compleixen.
- 8. Sabies que level gaudi de les vacances es perd en finalitzar l'any natural.**
- 9. Sabies que t'han de pagar les hores extres almenys al valor de l'hora ordinària de treball** i sempre al preu que marca el conveni.
- 10. Sabies que els acomiadaments objectius** per causes econòmiques, tècniques, productives o d'organització **es poden recórrer en 20 dies hàbils**, com la resta d'acomiadaments.
- 11. Sabies que encara que s'haja aprovat un ERE pots impugnar l'acomiadament.**

12. Sabies que si dubtes sobre la signatura d'una liquidació pots signar “no conforme”. I que si ho fas ja no pots reclamar pels conceptes que conté.

13. Sabies que l'empresa té l'obligació de **facilitar-te la documentació per a sol·licitar la desocupació** i si no ho fa pots denunciar-la a la Inspecció de Treball.

14. Sabies que per impugnar modificacions substancials de les teues condicions de treball com la jornada o el trasllat de centre, disposes tan sols de **20 dies hàbils**.

15. Sabies que si tens jornada completa **no et poden reduir la jornada sense el teu consentiment**.

16. Sabies que per sol·licitar la prestació per desocupació disposes de **15 dies** des que s'extingeix la teua relació laboral i si tardes més perds aquests dies.

17. Sabies que que en els acomiadaments objectius i col·lectius d'empreses de menys de 25 treballadors i treballadores, **el 40% de la indemnització legal correspon abonar-la al FOGASA** (Fons de Garantia Salarial) directament i la pot tramitar el treballador o la treballadora o el seu sindicat.

18. Sabies que el FOGASA té limitada la seua cobertura per salaris deguts a l'equivalent de 150 dies de salari amb el màxim diari del triple del SMI (Salari Mínim Interprofessional).

19. Sabies que el FOGASA no garanteix les indemnitzacions per acomiadament conciliades en el SMAC (Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació) quan l'empresa resulta insolvent.

20. Sabies que quan la part empresarial incompleix els requisits d'alta i/o cotitzacions a la Seguretat Social **has de denunciar-ho davant la Inspecció de Treball**.

21. Sabies que pots comprovar les altes, baixes i cotitzacions a la Seguretat Social, per evitar sorpreses futures, sobretot quan es canvia d'empresa.

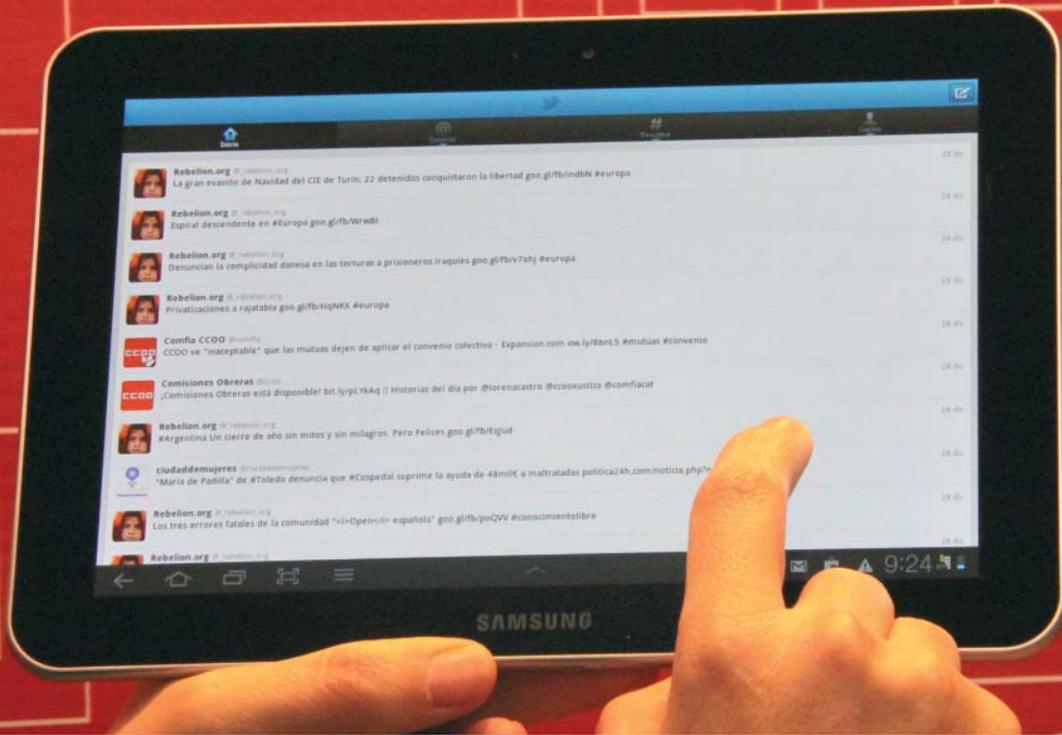
22. Sabies que mentre percep la prestació per desocupació has d'atendre inexcusablement les successives renovacions d'ocupació.

23. Sabies que disposes de tres dies per fer arribar a l'empresa el part de baixa malaltia o accident.

24. Sabies que si acudeixes a l'EVI (tribunal mèdic) perquè et valoren la incapacitat has de portar tots els informes mèdics possibles.

25. Sabies que encara que recórregues judicialment l'alta mèdica has d'anar a treballar.





El sindicat a les xarxes socials

Des del sindicat hem realitzat una enquesta a una part de l'afiliació, aquella que disposem de correu electrònic. L'objectiu és conèixer els usos majoritaris sobre Internet i les xarxes socials per millorar el nostre compromís de treball en aquest àmbit.

Les dades més destacables són: que el 86% de les persones es connecten a Internet quasi tots els dies, i un 49% ho fa diverses vegades. D'aquestes, el 63% accedeix des de sa casa, mentre un 30% ho fa des del treball. La majoria, des d'un ordinador fix o portàtil, encara que no és menyspreable la xifra del 16% que es connecta a través de telèfon mòbil. El 98% empra Internet per a consultar el correu electrònic o visitar pàgines web (96%), i poc més de la meitat per a xatejar. Respecte a l'ús de xarxes socials, el 34% està en Facebook, el 24% en Google+ i el 18% consulta Youtube.

un 72% estaria disposat a implicar-se més amb el sindicat si fóra a través d'Internet

Totes les persones que han contestat el qüestionari reben informació del sindicat mitjançant correu electrònic i el 82% la valora satisfactòriament. 9 de cada 10 persones han visitat la pàgina web, tot i que el perfil de Facebook no té la mateixa difusió (solament un 17%). El que més demanden és informació sobre cursos de formació professional i oposicions i sobre legislació laboral. També és destacable l'interès per les accions i mobilitzacions del sindicat, així com per l'assessorament laboral.

Un 72% estaria disposat a implicar-se més amb el sindicat si fóra a través d'Internet, una dada considerable que, unida a les possibilitats que ofereixen les xarxes, obri vies de participació i de compromís sindical.



Facebook

Eina de comunicació per a l'acció sindical que permet interactuar amb l'afiliació i la societat en general, escoltar i respondre consultes, informar de manera àgil sobre convocatòries i actes de CCOO PV. Entra en www.facebook.com/ccoopv i punxa "m'agrada". Escolta'ns també a través de Ràdio Sindical en <http://www.facebook.com/radiosindical> i, si eres menor de 30 anys, la Secretaria de Joventut és el teu espai en www.facebook.com/jovesccoopv

Twitter

Enguany engegarem el compte www.twitter.com/ccoopv perquè pugues seguir-nos. En 140 caràcters podràs conèixer l'activitat de CCOO PV, disposar de continguts d'interès per a compartir entre els teus seguidors, conversar amb el sindicat... Anunciarem la nostra marxa en aquesta xarxa en breu, encara que ja pots seguir-nos.

Youtube

Pots visitar els vídeos que elaborem o aquells que considerem interessants i que pengem en el canal de CCOO PV www.youtube.com/ccoopv



De la dona de pres a la xica de fàbrica

El curtmetratge *Mamá ha trabajado*, produït per CCOO PV i seleccionat per al prestigiós festival de cinema documental 'Alcances', narra l'experiència de cinc dones pioneres en la lluita sindical i feminista des dels anys cinquanta fins a la Transició.

Marina Caballero, auxiliar de cuina; Josefa Ortega, empleada de neteja; Auxi Bustamante i Carmen Arjona, treballadores del tèxtil; i Mercedes Belinchón, advocada. Cinc dones valencianes i dues generacions de lluita sindical i feminista protagonitzen *Mamá ha trabajado*, curtmetratge documental dirigit per Sonia García, Ana Martínez i Rocío Alcalá, i produït per la Fundació d'Estudis i Iniciatives Sociolaborals de CCOO PV.

La cinta arreplega les veus de cadascuna d'elles. Les seues paraules reflecteixen l'evolució de la participació de les dones en el moviment obrer: "Les dones de la primera generació tenien poc de marge per a l'acció, i en certa manera militaven com a 'dona o companya de'", explica Sonia García. Marina i Josefa representen la generació dels 50, marcada per la lluita contra la dictadura i la repressió. Auxiliadora i Carmen són ja en els 70, "xiques de fàbrica", treballadores del tèxtil a València, i la seua militància procedeix de la seua experiència amb l'explotació laboral i el masclisme. Per a la directora, un dels aspectes més interessants és el caràcter exemplar de les seues històries: "Poden funcionar com a referent per a joves que estan vagament familiaritzats amb l'oposició a la dictadura o la lluita obrera i que avui es troben indefensos, sense eines ni discursos davant condicions laborals opressives".

La pel·lícula pretén visibilitzar una part important de la lluita obrera que ha romàs silenciada durant molt temps. Així ho corrobora l'historiador i responsable de l'Arxiu Històric de CCOO PV, Alberto Gómez, per al qual existeixen importants deficiències en

el coneixement científic sobre la participació de les dones en el moviment obrer. El també productor del documental, destaca la tremenda miopia i injustícia que suposa ignorar l'acció de les dones en la història de la humanitat.

Els records de les dones sonen sobre imatges d'enregistraments particulars, arxius cinematogràfics de França o Estats Units i fotografies. Tot això conforma un conjunt poètic i subtil, enriquit amb una banda sonora composta per al film per Xema Forts i Josh Rouse. *Mamá ha trabajado* forma part d'un ampli projecte de divulgació i homenatge del sindicat a la militància sindical femenina. El curt va ser seleccionat per a la secció oficial de la 43a Mostra Cinematogràfica de l'Atlàntic 'Alcances', celebrada a Cadis el setembre passat. ■

Realitat o ficció?

La directora Sonia García assegura que el documental viu un moment molt saludable tant a Espanya com en l'àmbit internacional. "Hi ha un apetit de realitat per part del públic que fins i tot ha penetrat el cinema de ficció, un fenomen molt interessant". Entre els seus referents cita els catalans Isaki Lacuesta o el ja desaparegut Joaquín Jordá, amb plantejaments nous i de gran importància temàtica. Destaquem uns exemples de documentals contemporanis espanyols:



La noche que no acaba, Isaki Lacuesta. 2010

El director rememora la relació entre Ava Gardner i Espanya, des que l'actriu arriba a Tossa de Mar (Girona) pel rodatge de Pandora y el holandés errante al 1951. El documental recopila abundant informació sobre la relació entre el mite de Hollywood i un país que va conèixer durant la dura repressió franquista.



Mercados de futuros, Mercedes Álvarez. 2011

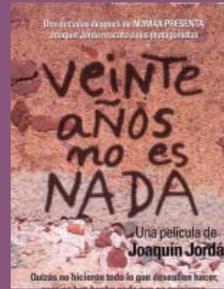
Després de l'èxit amb el seu primer documental sobre la lenta desaparició d'un poble de Sòria, El cielo gira, la directora posa la seua mirada en la vida dels objectes, l'habitatge i els espais urbans. Les imatges, enllaçades amb el to poètic que caracteritza la seua obra, són una metàfora de com el mercat transforma la memòria i els somnis en mercaderies.



Memorias de Justo Linde. Historia de las Comisiones Obreras y el movimiento obrero en Elche y el Bajo Vinalopó 1966-1982.

Justo Linde Navarro (Montejícar, Granada, 1933) ha escrit una extensa història centrada en els anys decisius que van des dels orígens a la consolidació de CCOO a Elx i la seua comarca. A l'interès d'un treball ben documentat, amb múltiples referències i reproduccions de documents i premsa de d'època, s'uneix la comprensió de moltes circumstàncies interpretades i explicades en primera persona segons les va viure l'autor, un dels més importants dirigents de CCOO a les nostres terres.

20 años no es nada, Joaquín Jordá. 2005

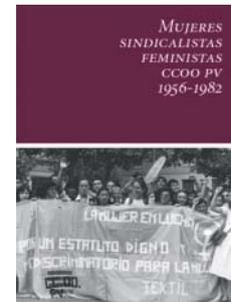


A finals dels setanta, el personal de la fàbrica Numax va encarregar al director que enregistrara la seua experiència autogestionària per evitar el tancament. Vint anys després, el cineasta reconstrueix la història del nostre país a partir del recorregut vital d'aquells treballadors i treballadores.

llibres

Editats per la Fundació d'Estudis i Iniciatives Sociolaborals de CCOO PV, dins de la Col·lecció 'Memòria Obrera'.

Mujeres sindicalistas feministas. CCOO PV 1956-1982. Dolores Sánchez, Vicenta Verdugo i Alberto Gómez (coords.)



Recull les biografies i els testimonis de 24 dones que han militat o col·laborat amb CCOO PV. L'obra permet seguir els vincles entre la militància i la trajectòria personal, així com qüestions com la relació entre treball, gènere,

política i feminisme, principalment des dels anys 70 cap endavant. Els enregistraments de les entrevistes realitzades per al projecte, desenvolupat amb ajuda del Ministeri de la Presidència, i la seua corresponent transcripció es troben a disposició dels investigadors i les investigadores en l'arxiu històric del sindicat.

El Tribunal de Orden Público en el País Valencià. Testimonios de la represión política y el antifranquismo. Carlos Fuertes Muñoz i Alberto Gómez Roda



Recorregut per la història de la repressió política exercida per la Dictadura franquista al País Valencià. El llibre presenta una sèrie de casos amb testimonis de persones processades en les causes del Tribunal d'Ordre

Públic (TOP). A més, també hi inclou un capítol de testimonis d'advocats valencians que van defensar a persones represaliades pel TOP i un altre de retors que ajudaren la lluita antifranquista. Aquesta obra ha sigut possible gràcies a l'ajuda del Ministeri de la Presidència per activitats relacionades amb les víctimes del franquisme.

Cómo nos financiamos

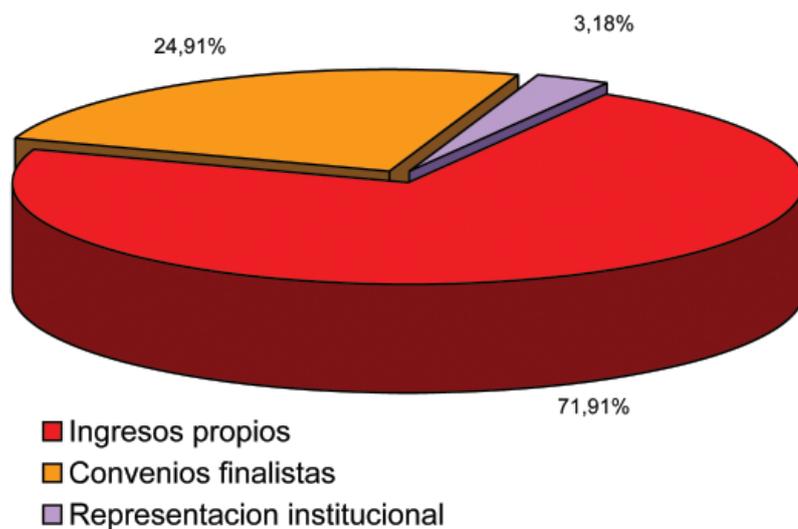
Si se ataca recurrentemente al sindicato cuestionando su forma de financiación es con el propósito de deslegitimarlo. Esta estrategia política, que encuentra un potente altavoz en los medios de comunicación, está generando un caldo de cultivo propicio para justificar los sucesivos recortes sindicales y, lo que es más grave, los recortes sociales. Porque cuando se responde a esta profunda crisis ajustando solo desde las rentas del trabajo y desde los derechos de las personas excluidas, es necesario destruir cualquier dique de contención y minar a quien esté en disposición de revelarse.

Como armas cuentan con la desinformación y la reiteración porque, ya se sabe, “una mentira mil veces repetida se convierte en verdad”. Por nuestra parte, información y transparencia son las premisas desde las que trataremos de explicar cómo se financia el sindicato.

Los ingresos

En 2011, las tres grandes partidas se distribuyen de la siguiente manera:

- El 71,91% corresponde a ingresos propios, de las cuotas sindicales y por la prestación de servicios jurídicos, de asesoramiento, etc.
- El 24,91% a convenios específicos de carácter finalista, es decir, que se tienen que justificar de acuerdo con la actividad por la que fueron concedidos y devolver lo que no se pueda acreditar. En este capítulo se incluyen acciones de orientación laboral, asesoramiento para la inmigración o gestión de proyectos de cooperación.



- Por último, el 3,18% corresponde a la representación institucional. Es una cantidad ligada al resultado obtenido en las elecciones sindicales y que se revalida cada cuatro años en los centros de trabajo. Esta es la única subvención como tal que recibe Comisiones Obreras y lo hace amparada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Constitución Española que nos reconoce como un pilar básico del mantenimiento del sistema democrático.

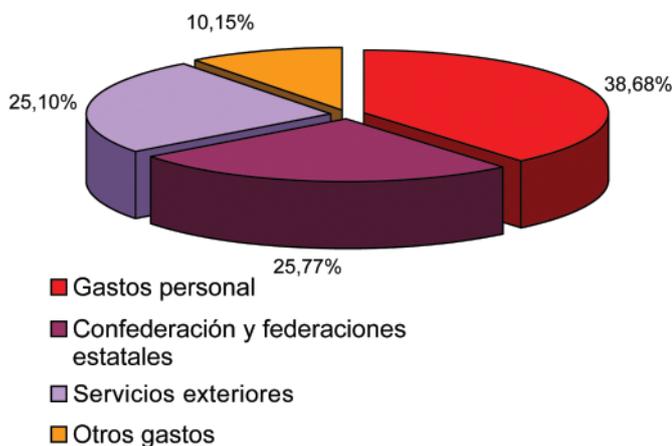
En cualquier caso, aclara Martín Carpena, secretario de Finanzas de CCOO PV, “el sindicato siempre ha defendido que las organizaciones que cumplen una función social puedan recibir ayudas por parte de las instituciones públicas. Es un derecho y debería ser una obligación de cualquier gobierno que quiera fomentar la implicación de la ciudadanía en los asuntos públicos, independientemente de adscripciones ideológicas”.

Los gastos

La principal partida corresponde a gastos de personal, el 38,68%. Le sigue la asignación que se transfiere a la Confederación estatal y a las federaciones estatales, un 25,77%. Lo que serían gastos de funcionamiento, como pago a proveedores, alquiler de locales, reparación y mantenimiento, material de oficina, publicaciones y edición de materiales, etc., se eleva al 25,10%. Y en "Otros gastos" se incluyen las partidas de tributos, solidaridad o amortizaciones.

Para atender a los trabajadores y trabajadoras es necesario mantener una red organizativa que asegure un buen funcionamiento; lugares físicos (abrimos cada día 80 locales en el País Valenciano) y personal que se desplaza a las empresas para asesorar, responder a dudas y consultas o negociar convenios colectivos. Cuando se genera un conflicto en un centro de trabajo, respondemos analizándolo y proponiendo soluciones con personal técnico y sindicalista y, si fuera necesario, con acciones de presión. Conseguimos derechos que benefician a todo el mundo, no solo a la afiliación.

Además, destinamos recursos a partidas que pareciera que no están ligadas directamente con la acción sindical, pero que desde nuestra concepción sociopolítica son también necesarias, como la cooperación internacional (0,7% de las cuotas), la atención a la inmigración o la difusión de investigaciones sobre movimiento obrero.



Supervisión de las cuentas

Cada año nos sometemos a una auditoría realizada por una empresa externa. Además de otra interna efectuada por la Comisión de Administración y

Control que presenta un informe anual al Consejo Confederal y cada cuatro años al Congreso, máximo órgano de decisión.

A finales de 2011 se presentaron las cuentas ante la Sindicatura. Este acto voluntario de transparencia iba ligado a la petición a la Generalitat de que amplíe las funciones de este organismo para que pueda emitir informes competentes de todas las organizaciones sociales subvencionadas con dinero público.



Paco Molina y Martín Carpena

Etapas de ajustes

CCOO PV no es inmune a la crisis, por lo que "nos hemos dotado de un plan de contención de recursos, de gastos y de actividad procurando hacer más con menos". Martín Carpena pone en valor el esfuerzo de todas las organizaciones del sindicato para contribuir en el cumplimiento de este plan.

La formación

Los fondos proceden de las cuotas que las personas trabajadoras y empresas destinan a tal fin. Una parte lo gestionan las comunidades autónomas, otra las empresas y otra se reparte entre organizaciones sindicales, patronales y otras empresas privadas.

"La responsabilidad de la formación laboral debería ser de la propia Administración del Estado, pero en lugar de ejercer su papel, la concierta con los agentes sociales". Según Martín Carpena, para el sindicato es un elemento tan necesario para el desarrollo profesional y el progreso social, que decidimos asumirlo, a pesar de que nos obligue a pedir créditos bancarios por el retraso de la Administración en el pago, corriendo con el coste de los intereses.