

Solicita



Financia



MEMORIA DE ACTUACIONES 2015

Subvención Ley 7/2015, de 2 de abril de la Generalitat, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales en la Comunidad Valenciana

www.pv.ccoo.es

Diciembre 2015



**confederació sindical de
comissions obreres del país valencià**

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN	03
II.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	06
1. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL en ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMISIONES de SEGUIMIENTO	08
2. ORGANIZACIÓN y PARTICIPACIÓN en JORNADAS, SEMINARIOS, CONFERENCIAS y FOROS	55
2.1. Acciones formativas llevadas a cabo por CCOO PV	57
2.2. Acciones formativas llevadas a cabo por FOREM PV	92
3. INFORMACIÓN sobre NORMAS y PROGRAMAS de AYUDAS de INTERÉS a TRABAJADORES/AS	114
3.1. Información y asesoramiento a población con diversidad funcional	115
3.2. Información y asesoramiento para la inserción de la población trabajadora inmigrada	123
3.3. Información y asesoramiento socio-laboral en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	135
3.4. Visitas a Empresas	144
3.5. Material informativo: Estatuto de los Trabajadores	146
3.6. Material informativo: Guía Legislación Laboral Básica 2015	149
3.7. Material informativo: Calendario laboral 2016	155
3.8. Material informativo: Boletín Trabajadora del Hogar	158
3.9. Campaña: “Los recortes atentan contra la democracia y la salud en el trabajo”	163
3.10. Campaña informativa: “Así no salimos de la crisis”	170
3.11. Campaña informativa: “Precariedad y bajos salarios = + desigualdad y + pobreza”	175
3.12. Campaña informativa: Acción LGTB “¿Sabías que? Sobre la bisexualidad”	181
3.13. Campaña informativa: “Frente al acoso laboral”	185
3.14. Campaña informativa: “Impuestos justos. Garantía de derechos. Por un sistema fiscal que ayude al empleo y a la protección social”	188
3.15. Campaña informativa: “¿Y ahora qué? Guía Laboral para jóvenes”	192
3.16. Campaña informativa: “La huelga no es delito”	195
3.17. Campaña informativa: “Ocupación digna por una vida digna”	198
3.18. Análisis y estudios de mercado de trabajo: Estadísticas comarcales y sectoriales (ECIS) ...	200
3.19. Análisis y estudios de mercado de trabajo: Movimiento Laboral Registrado	202
3.20. Análisis y estudios de mercado de trabajo: Informe situación socio-laboral de las mujeres en el PV.....	203
III.- ANEXOS.....	206

MEMORIA DE ACTUACIONES

Ley 7/2015, de 2 de abril de la Generalitat, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunidad Valenciana

Anualidad 2015: 01 de enero al 30 de noviembre de 2015

Beneficiario: Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CS CCOO PV)

Dirección y localidad: Plaza Nápoles y Sicilia, 5, 46003, Valencia

Línea de actuación: T8048 "Compensación económica participación institucional CCOO PV"

I. INTRODUCCIÓN

La presente memoria de actuaciones presenta las actividades, estudios y proyectos que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CS CCOO PV) ha realizado durante el presente año 2015, al amparo de la subvención nominativa con cargo a la línea presupuestaria T8048000, del capítulo IV del programa 315.10, por su participación institucional en las actuaciones previstas en la *Ley 7/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunidad Valenciana* (a partir de ahora LPCI).

Desde la CS CCOO PV queremos dejar constancia de que la presente memoria de actuación justificativa se presenta sin que exista una Resolución firmada por parte de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo que ampare jurídicamente la concesión de una subvención directa a esta organización sindical. Tan sólo disponemos de un borrador de las bases que a fecha de hoy no ha sido rubricado.

Indicamos en esta memoria, para la comprensión de la documentación justificativa aportada, el recorrido en la tramitación y aprobación de la citada LPCI.

- El 30 de diciembre de 2014 se aprueba la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2015 en la que se establecen una relación de líneas presupuestarias de carácter nominativo destinadas a la CS CCOO PV.
- En enero de 2015 se inicia un proceso de dialogo entre la Generalitat Valenciana y los agentes económicos-sociales más representativos (organizaciones empresariales y sindicales), con el fin de regular su participación institucional; estableciendo las bases para que ésta se lleve a efecto, fijando reglas de juego objetivas, transparentes, eficaces y equitativas, así como estableciendo los cometidos esenciales, la forma de organización, su funcionamiento y financiación.
- El 9 de abril de 2015 se publica la LPCI (DOCV num. 7501) que regula el marco jurídico en el que se instrumentaliza la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La misma LPCI prevé la realización de operaciones presupuestarias y contables precisas para garantizar la disponibilidad de créditos en la presente anualidad. Para ello en la Ley se modifican, suprimen y crean nuevas consignaciones presupuestarias de la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2015 que se detallan en el cuadro adjunto, cuyo beneficiario es la organización sindical COO PV.

En la misma Ley también se autoriza al Consell para que, en el plazo de seis meses desde su publicación, apruebe su desarrollo reglamentario.

Programas concedidos a CCOO PV en los Presupuestos de la Generalitat 2015
que se ven modificados por la LPCI

Línea presupuestaria		Presupuestos Generalitat 2015	Ley de Participación Institucional
T2036	Programación económico concertada. Sindicatos (50% UGT PV y 50% CCOO PV)	194.330,00	194.330,00
T4169	Seguimiento de la prevención en obras licitadas por la Generalitat (CCOO PV)	64.880,00	32.440,00
T5060	CCOO PV Acciones conjuntas	350.000,00	350.000,00
T5261	CCOO PV Formación socio-laboral	250.000,00	250.000,00
T5462	Desarrollo de un plan de formación en aplicación de la LPRL (50% CIERVAL, 25% UGT PV y 25% CCOO PV)	360.000,00	360.000,00
T8027	Consejo tripartito para el desarrollo de las relaciones laborales y la negociación colectiva de la C.V. (50% CIERVAL, 25% UGT y 25% CCOO)	24.027,50	21.199,22
T5275	CCOO PV Acciones de empleo en el ámbito local (PAVACE)	28.000,00	28.000,00
TOTAL		1.271.237,50	1.235.969,22

- El **28 de octubre de 2015** se publica el *Decreto 193/2015, de 23 de octubre, del Consell por el que se aprueba el Reglamento* de la LPCI (DOC num. 7645) en el que se desarrolla la institución de la participación institucional, las acciones y el contenido de la misma, la forma de determinación de las compensaciones económicas y su justificación, así como los derechos y deberes que asisten a los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Desde la publicación de la LPCI y su Reglamento hasta el momento actual la CS CCOO PV ha requerido en reiteradas ocasiones a la Conselleria Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo que firme la Resolución que establece las bases que rigen la concesión directa de la subvención a la CS CCOO PV, como compensación de los gastos en los que ha incurrido dicha organización sindical por su participación institucional en 2015, por un importe de 1.235.969,22 euros. Tal y como establece la línea presupuestaria T8048000 “Compensación económica participación institucional CCOO PV”, con cargo al capítulo IV del programa 315.10 “Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales”.

Como se desprende del calendario de tramitación y aprobación de esta Ley, la Confederación Sindical de CC.OO. del PV iniciamos nuestra actividad en enero del 2015 en el marco de las subvenciones aprobadas en los presupuestos de la Generalitat Valenciana, hasta el mes de abril en que se aprueba la LPCI, y pendiente de la publicación del Reglamento donde se concreta las líneas de actuación de la Ley y nos permite un marco legal de nuestras actuaciones, que finalmente se publica el 28 de Octubre de 2015. No habiéndose rubricado a fecha de hoy la citada Resolución de concesión.

La CS CCOO PV quiere dejar constancia de la dificultad en la justificación de las actividades realizadas en el marco de este Reglamento, por la excepcionalidad del retraso en esta Ley en el año 2015, que no solo nos cambia dos veces (abril y octubre) los criterios de actuación en las actividades de esta Ley, sino que también en la inseguridad jurídica en la que incurrimos al tener que presentar la documentación de la presente memoria de actuaciones y memoria económica para su auditoria, sin que se hayan concretado los criterios y las bases de la concesión.

II. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Las actividades que se presentan en esta memoria responden a lo regulado en el artículo 7 del Reglamento de la LPCI, en el que establece que las funciones de la participación institucional se llevarán a cabo mediante:

1. La asistencia de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a todos los órganos colegiados y comisiones de seguimiento contemplados en la Ley y en la presente norma, así como a la totalidad de los órganos e instituciones de diálogo social general o en cualesquiera mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómico, de acuerdo con las previsiones que se determinen en la normativa reguladora o de creación de cada órgano o entidad.
2. El estudio y trabajos previos de los asuntos que vayan a ser abordados en los distintos órganos, comisiones y demás ámbitos de participación citados en el anterior apartado.
3. La propuesta, seguimiento y evaluación de líneas estratégicas, informes, planes, criterios, directrices, iniciativas legislativas y cuantas otras actuaciones se consideren necesarias para el desarrollo económico y social de la Comunitat Valenciana tanto por iniciativa de las organizaciones empresariales y sindicales, como cuando así sea requerido a criterio del órgano colegiado donde participen, previa adopción del oportuno acuerdo.
4. El seguimiento y difusión de los acuerdos y pactos suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Consell.
5. La organización y participación en jornadas, seminarios, conferencias, foros y en cuantos actos tengan como objeto el fomento del desarrollo económico y social de la Comunitat Valenciana, organizadas y realizadas por iniciativa de las organizaciones empresariales y sindicales, así como su obligada participación en la organización y

desarrollo de las acciones reseñadas, propuestas y organizadas por los órganos colegiados de participación institucional, previa adopción del oportuno acuerdo.

6. La información sobre normas y, especialmente, sobre los programas de ayudas de interés para empresas y trabajadores.

7. El contenido de las funciones y actividades que se deriven de las negociaciones y acuerdos de la Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana, del artículo 25 del presente reglamento.

8. Así como cualquier otra función de análogo contenido que, siendo propia de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, esté incluida en el ámbito del artículo 1.2 de la LPCI.

Todas y cada una de estas actividades son transversales a la acción que realiza el sindicato en su quehacer diario. En la presentación de la presente memoria, teniendo en cuenta las limitaciones de tiempo anteriormente comentadas por el retraso del proceso, hemos agrupado las actividades en los siguientes apartados que presentamos a continuación.

1. Participación institucional en órganos colegiados y comisiones de seguimiento del sector público de la Generalitat Valenciana
2. Organización y participación en jornadas, seminarios, conferencias, foros
3. Información sobre normas y programas de ayudas de interés a trabajadores/as

1. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL en ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMISIONES de SEGUIMIENTO

En este apartado se presenta la relación de órganos colegiados y comisiones de seguimiento en los que los y las representantes de CCOO PV han participado durante el 2015 como uno de los sindicatos más representativos en el País Valencià, según lo establecido en la LPCI. Según lo que se detalla en el punto 1 y 2 del artículo 7 del Reglamento de la LPCI, entre las acciones y los contenidos de la participación institucional está la asistencia de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a todos los órganos colegiados y comisiones de seguimiento contemplados en la LPCI y su Reglamento, así como a la totalidad de los órganos e instituciones de diálogo social general o en cualesquiera mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómico, de acuerdo con las previsiones que se determinen en la normativa reguladora o de creación de cada órgano o entidad. Así como el estudio y trabajos previos de los asuntos que vayan a ser abordados en los distintos órganos, comisiones y demás ámbitos de participación citados en el anterior apartado. En el presente apartado se realiza una relación de todas estas actividades.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 1.2 de la LPCI se entiende por participación institucional la representación e intervención de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas intersectoriales en órganos colegiados de carácter tripartito y paritario, con o sin personalidad jurídica diferenciada, constituidos por el sector público de la Generalitat Valenciana con competencias en materia laboral, social, económica e industrial, que afecten a los intereses económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras y del empresariado.

Son competencias en materia laboral, social, económica, industrial y fomento del desarrollo económico las relativas a trabajo, empleo, industria, crédito público, formación profesional, economía social, políticas de igualdad, emigración e inmigración vinculada a su integración social e inserción laboral, y, en general, cualquier otra materia con relevancia laboral, social o económica.

La CS CCOO PV como sindicato socio-político cuenta con una amplia y adecuada estructura para abordar los retos que plantea la participación institucional en propuestas de trabajo que

van más allá de la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, sino que afectan al conjunto de la ciudadanía del País Valencià. Conscientes de que la participación institucional es cada vez más compleja, técnica y cualificada, se han llevado a cabo materiales, estudios y proyectos con capacidad de ofrecer una respuesta eficaz a esa participación institucional.

Los órganos de representación institucional en los que participa CCOO PV se describen a continuación, indicándose como se ha concretado esta participación en cada uno de ellos. En el ANEXO I de este apartado se incluyen las actas de cada una de estas reuniones que certifican la asistencia de los y las representantes de CCOO PV a las mismas.

Es preciso indicar que no se trata de un listado exhaustivo ni riguroso de la representación de CCOO PV en los órganos, ni tampoco están incluidos todos los órganos del sector público de la Generalitat Valenciana en los que CCOO PV está presente. El retraso en el proceso de publicación del marco jurídico que regula esta subvención y la ausencia de una Resolución que lo ampare ha hecho que no hayamos podido recopilar toda la información que certifique nuestra presencia en estos órganos y foros.

Para CCOO PV es importante que se visibilice nuestra presencia y trabajo en los órganos de participación institucional. Por ello hemos habilitado un espacio en la web del sindicato denominado “CCOO a les Institucions” donde cualquier persona puede acceder a dicha información de manera actualizada. Este es el enlace de la misma:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:CCOOPV_a_les_Institucions),.



La relación de instituciones que se presentan en esta memoria son:

1. Consell Valencià de Formació Professional (CVFP)
2. Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF)
3. Consell Tripartit de Relacions Laborals y Negociación Colectiva
4. Consell Social de Centre Integrat Públic de Formació Professional (CIPFP)
5. Fundació del Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL)
6. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT)
7. Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral (SISVEL)
8. Programa Operativo Comunidad Valenciana Fondo Social Europeo (FSE)
9. Programa Operativo Comunidad Valenciana FEDER
10. Comisión de Espectáculos, Establecimientos Públicos y Actividades Recreativas
11. Centro Europeo de Empresas e Innovación (CEEI)
12. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
13. Consell Valencià Formació Persones Adultes (CVFPA)
14. Comisión de Precios
15. Institut Social de la Marina
16. Servicio Público De Empleo Estatal (SEPE)
17. Sistema Nacional de Empleo
18. Institut Valencià de Finances (IVF)
19. Fundación Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana
20. Fundación SERVIPOLI
21. Confederación Hidrográfico del Júcar
22. Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV)
23. Pactos Territoriales Empleo
24. Parc Natural Penyagolosa
25. Consell Escolar Municipal (CEM)
26. Consell Social Universitat
27. Consell Urbanisme i Medi Ambient
28. Consell Municipal de la Dona
29. Consell de Salut
30. Consell Benestar Social
31. Consell Municipal Agrari

- 32. Agencia Local de Desarrollo Económico y Social (ADL) y Consejo Promoción Económica
- 33. Comisión Consultiva Festivos Locales
- 34. Comisión Integración Ferrocarril Villena
- 35. Ley de Participación Institucional (LPCI)
- 36. Consejo Económico Y Social (CES)
- 37. Mutua Umivale
- 38. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Además de en estos órganos CCOO PV también participa en más instituciones que se reflejan en la web de CCOO PV.



1. CONSELL VALENCIÀ DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (CVFP)

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL VALENCIÀ DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (CVFP)							
Comisión Permanente	País Valencià	Representante 001	20/02/2015	08/06/2015	09/09/2015	26/10/2015	
		Representante 002	20/02/2015	08/06/2015	09/09/2015	26/10/2015	
Grupo de Trabajo	País Valencià	Representante 001	12/05/2015	20/05/2015	27/05/2015	31/07/2015	06/08/2015
			14/09/2015	16/11/2015			
Grupo de Trabajo	País Valencià	Representante 002	12/05/2015	20/05/2015	27/05/2015	04/06/2015	11/06/2015
			17/06/2015	25/06/2015	02/07/2015	31/07/2015	06/08/2015
			14/09/2015	16/11/2015			

2. SERVEI VALENCIÀ D'OCUPACIÓ I FORMACIÓ (SERVEF)

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
SERVEI VALENCIÀ D'OCUPACIÓ I FORMACIÓ (SERVEF)							
Consejo de Dirección	País Valencià	Representante 001	24/04/2015	28/09/2015			
		Representante 003	24/04/2015				
		Representante 004	28/09/2015				
Consejo General	País Valencià	Representante 001	12/06/2015	29/10/2015			
		Representante 004	12/06/2015				
Comisión Ejecutiva Provincial	País Valencià	Representante 001	30/01/2015	27/02/2015	24/03/2015	29/04/2015	29/05/2015
			29/07/2015	30/10/2015			
		Representante 002	27/02/2015	29/04/2015	29/05/2015	26/06/2015	29/07/2015

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
SERVEI VALENCIÀ D'OCUPACIÓ I FORMACIÓ (SERVEF)							
		Representante 005	27/02/2015	24/03/2015	26/06/2015	25/09/2015	
		Representante 006	30/01/2015				
Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral	País Valencià	Representante 001	30/01/2015	29/04/2015	29/07/2015	30/10/2015	
		Representante 006	30/01/2015				
		Representante 002	29/04/2015	29/07/2015			
Reunión AVALEM JOVES	País Valencià	Representante 001	26/10/2015				
		Representante 002	26/10/2015				
Reunión Calidad	País Valencià	Representante 002	18/02/2015	04/03/2015	25/03/2015		
Reunión Pactos Territoriales	País Valencià	Representante 001	16/11/2015				
FEAG TEXTIL II	País Valencià	Representante 001	19/02/2015	22/05/2015	25/06/2015		
		Representante 007	19/02/2015				
FEAG METALMECÁNICO	País Valencià	Representante 001	31/03/2015	21/05/2015	26/06/2015	06/09/2015	

3. CONSELL TRIPARTIT DE RELACIONS LABORALS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL TRIPARTIT DE RELACIONS LABORALS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA							
Pleno	País Valencià	Representante 001	28/01/2015	22/09/2015			
		Representante 008	28/01/2015	22/09/2015			
Comisión Permanente	País Valencià	Representante 008	03/02/2015	02/03/2015			
Grupo de Trabajo	País Valencià	Representante 001	25/09/2015	01/10/2015			
	País Valencià	Representante 008	01/10/2015				

4. CONSELL SOCIAL DE CENTRE INTEGRAT PÚBLIC DE FORMACIÓ PROFESSIONAL (CIPFP)

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL SOCIAL DE CENTRE INTEGRAT PÚBLIC DE FP (CIPFP)							
AUSIAS MARCH	València	Representante 009	01/04/2015	02/10/2015	09/11/2015		
CIUTAT DE L'APRENT	València	Representante 010	15/04/2015	11/06/2015	25/06/2015	13/07/2015	23/09/2015
			14/10/2015				
MISERICÒRDIA	València	Representante 002	28/01/2015	29/04/2015	01/07/2015	09/09/2015	25/11/2015
FAITANAR	Quart de Poblet	Representante 011	26/06/2015				
MISLATA	Mislata	Representante 004	28/01/2015	11/02/2015			
LLUIS SUÑER	Alzira	Representante 012	22/01/2015	07/07/2015	19/10/2015		
CHESTE	Cheste	Representante 013	11/03/2015	13/05/2015	17/06/2015	21/07/2015	30/09/2015
LA COSTERA	Xàtiva	Representante 014	21/10/2015				
BATOI	Alcoi	Representante 015	08/07/2015	09/09/2015	04/11/2015		
COSTA AZAHAR	Castelló	Representante 016	05/03/2015				
		Representante 017	30/10/2015				

5. FUNDACIÓ del TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL (TAL)

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
FUNDACIÓ del TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL (TAL)							
Patrono Fundación TAL	País Valencià	Representante 008	08/04/2015	16/05/2015	01/10/2015		
Comisión Técnica de Organización del Trabajo	País Valencià	Representante 018	26/01/2015	06/03/2015			

6. INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INVASSAT)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INVASSAT)							
Consejo General	País Valencià	Representante 003	29/06/2015	23/11/2015			
		Representante 019	29/06/2015	23/11/2015			
		Representante 020	29/06/2015				
		Representante 021	29/06/2015				
Comisión Permanente	País Valencià	Representante 003	29/06/2015	23/11/2015			
		Representante 020	29/06/2015	23/11/2015			
		Representante 021	23/11/2015				
Grupo Trabajo Estrategia Valenciana	País Valencià	Representante 003	19/01/2015	23/03/2015	18/05/2015		
		Representante 020	19/01/2015	23/03/2015	18/05/2015		
Grupo Trabajo Plan Actuación	País Valencià	Representante 003	19/01/2015	23/03/2015			
		Representante 020	19/01/2015	23/03/2015			
Comisión Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo	València	Representante 022	04/03/2015	03/06/2015	16/09/2015	25/11/2015	
		Representante 023	04/03/2015	03/06/2015	16/09/2015		
		Representante 024	16/09/2015				
	Alicante	Representante 025	11/03/2015				
		Representante 026	11/06/2015	23/09/2015			
		Representante 027	11/06/2015				
Conmemoración XX Aniversario LPRL	País Valencià	Representante 003	10/11/2015	18/11/2015	26/11/2015		
	País Valencià	Representante 019	10/11/2015	18/11/2015	26/11/2015		
		Representante 021	10/11/2015	18/11/2015	26/11/2015		
Grupo Trabajo PEMIS	País Valencià	Representante 003	25/03/2015	20/04/2015			
Jornada Europea S.S.T	País Valencià	Representante 003	22/10/2015				
		Representante 027	11/06/2015				



7. SISTEMA DE INFORMACIÓN SANITARIA Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA LABORAL (SISVEL)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
SISTEMA DE INFORMACIÓN SANITARIA Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA LABORAL (SISVEL)							
SISVEL	País Valencià	Representante 003	23/02/2015	26/03/2015			

8. PROGRAMA OPERATIVO COMUNIDAD VALENCIANA FONDO SOCIAL EUROPEO (FSE)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
PROGRAMA OPERATIVO COMUNIDAD VALENCIANA FONDO SOCIAL EUROPEO (FSE)							
Comisión de Seguimiento	País Valencià	Representante 028	03/06/2015				
		Representante 005	03/06/2015				

9. PROGRAMA OPERATIVO COMUNIDAD VALENCIANA FEDER

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
PROGRAMA OPERATIVO COMUNIDAD VALENCIANA FEDER							
Comisión de Seguimiento	País Valencià	Representante 028	18/06/2015				
		Representante 005	18/06/2015				



10. COMISIÓN DE ESPECTACULOS, ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS

Órgano	Municipio	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
COMISIÓN DE ESPECTACULOS, ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS							
Comisión	País Valencià	Representante 029	16/11/2015				

11. CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN (CEEI)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN (CEEI)							
Asamblea General	Alcoi	Representante 015	26/03/2015				
Asamblea General	València	Representante 030	16/06/2015				

12. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)							
Comisión Provincial de Seguimiento	Castelló	Representante 031	27/03/2015	26/06/2015	25/09/2015		
	Alacant	Representante 032	25/02/2015				
		Representante 033	04/06/2015				
		València	Representante 034	27/02/2015	08/05/2015		



13. CONSELL VALENCIÀ FORMACIÓ PERSONES ADULTES

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL VALENCIÀ FORMACIÓ PERSONES ADULTES							
Comisión Evaluación de las Ayudas	País Valencià	Representante 035	17/07/2015				

14. COMISIÓ DE PRECIOS

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
COMISSIÓ de PREUS							
Comisión	País Valencià	Representante 021	08/04/2015				

15. INSTITUT SOCIAL DE LA MARINA

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
INSTITUT SOCIAL DE LA MARINA							
Comisión Ejecutiva Provincial	Castelló	Representante 036	27/01/2015				
		Representante 037	24/02/2015	23/06/2015			
		Representante 038	23/06/2015	28/07/2015	29/09/2015	27/10/2015	
		Representante 039	28/07/2015	29/09/2015	27/10/2015		
	Alacant	Representante 040	22/09/2015	20/10/2015			
		Representante 041	17/02/2015	17/03/2015	21/04/2015	19/05/2015	16/06/2015
			21/06/2015	21/07/2015	17/11/2015		
		Representante 042	22/09/2015	20/10/2015	17/11/2015		
		Representante 043	17/02/2015	21/04/2015	21/07/2015		
		Representante 038	23/06/2015	28/07/2015	29/09/2015	27/10/2015	
		Representante 044	16/06/2015				

16. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

(Por la participación en este órgano CCOO Estatal percibe una compensación económica)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)							
Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral	Castelló	Representante 045	23/01/2015	20/02/2015	20/03/2015	17/04/2015	19/06/2015
			23/10/2015	20/11/2015			
		Representante 036	23/01/2015	20/03/2015	17/04/2015	22/05/2015	19/06/2015
			24/07/2015	23/10/2015	20/11/2015		
		Representante 017	18/09/2015				
	Representante 039	18/09/2015					
	Alacant	Representante 046	28/01/2015	29/04/2015	22/10/2015		
Comisión Ejecutiva Provincial	Castelló	Representante 045	23/01/2015	20/02/2015	20/03/2015	17/04/2015	19/06/2015
			23/10/2015	20/11/2015			
		Representante 036	23/01/2015	20/02/2015	20/03/2015	17/04/2015	22/05/2015
			19/06/2015	24/07/2015	23/10/2015	20/11/2015	
		Representante 017	18/09/2015				
	Representante 039	18/09/2015					
	Alacant	Representante 046	28/01/2015	20/02/2015	24/03/2015	29/04/2015	27/05/2015
21/09/2015			22/10/2015				
	Representante 047	29/06/2015					
Consejo Comarcal Agrario	Vall d'Uixó	Representante 048	21/04/2015				



17. SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO							
Consejo General		Representante 001	14/04/2015	11/11/2015			

18. INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES (IVF)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN			
INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES (IVF)						
Comisión de Inversiones	País Valencià	Representante 030	24/02/2015	01/04/2015	22/05/2015	24/06/2015

19. FUNDACIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
FUNDACIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA							
Patronato	País Valencià	Representante 003	30/07/2015				



20. FUNDACIÓN SERVIPOLI

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
FUNDACIÓN SERVIPOLI							
Patronato	València	Representante 049	27/03/2015	12/06/2015	18/11/2015		

21. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICO DEL JÚCAR

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICO DEL JÚCAR							
Comisión de Planificación Hidrológica y Participación Ciudadana	País Valencià	Representante 003	16/02/2015				
Consejo del Agua de la Demarcación del Júcar	País Valencià	Representante 003	03/09/2015				

22. FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA							
Consejo Administración	País Valencià	Representante 050	27/03/2015	24/06/2015	23/07/2015	03/09/2015	

23. PACTOS TERRITORIALES EMPLEO

(Por la participación en el Pacte per l'Ocupació a la ciutat de València CCOO PV percibe una compensación económica)

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
PACTOS TERRITORIALES EMPLEO							
PACTE NORD – Consorti del Pacte Territorial per a la Creació d'Ocupació	Massamagrell	Representante 001	06/02/2015	12/03/2015	30/04/2015	15/10/2015	22/10/2015
Pacte per l'Ocupació a la ciutat de València – Patronat de la Fundació del Pacte	València	Representante 001	03/03/2015	04/03/2015	22/09/2015	13/10/2015	10/11/2015
		Representante 001	13/11/2015				
PATER - Consell de Direcció Pacte d'Ocupació de La Ribera	Alzira	Representante 051	09/04/2015				

24. PARC NATURAL PENYAGOLOSA

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
PARC NATURAL PENYAGOLOSA							
Junta Rectora	Castelló	Representante 052	15/01/2015				

25. CONSELL ESCOLAR MUNICIPAL (CEM)

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL ESCOLAR MUNICIPAL (CEM)							
Comisión Permanente	País Valencià	Representante 053	31/03/2015				
		Representante 054	31/03/2015	20/05/2015	28/07/2015		
		Representante 055	17/02/2015	09/09/2015			
Jornadas	País Valencià	Representante 054	24/03/2015	04/11/2015			
Pleno	País Valencià	Representante 054	13/03/2015	09/09/2015	13/10/2015	23/10/2015	28/11/2015
			29/11/2015				
Pleno	Alaquas	Representante 056	19/01/2015	03/03/2015	30/03/2015	16/07/2015	22/07/2015
Pleno	Albal	Representante 057	06/02/2015	30/03/2015	22/06/2015	10/07/2015	04/09/2015
			10/09/2015				
Pleno	Alcoi	Representante 014	14/01/2015	31/03/2015	30/06/2015		
Pleno	Alfajar	Representante 058	14/01/2015	03/03/2015	10/06/2015	14/07/2015	
Pleno	Alzira	Representante 059	19/01/2015	18/02/2015	30/03/2015	08/06/2015	15/07/2015
			28/09/2015				
		Representante 060	19/01/2015	18/02/2015	30/03/2015	08/06/2015	15/07/2015
Pleno	Aspe	Representante 060	28/09/2015				
		Representante 061	06/05/2015	17/11/2015			
		Representante 062	06/05/2015				
Pleno	Burjassot	Representante 063	06/02/2015	13/03/2015	26/03/2015	16/07/2015	
Pleno	Burriana	Representante 064	31/03/2015	15/07/2015			
		Representante 065	31/03/2015				
Pleno	Castelló	Representante 066	14/01/2015	31/03/2015	23/09/2015	02/09/2015	30/06/2015



Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL ESCOLAR MUNICIPAL (CEM)							
	Castelló	Representante 066	02/09/2015	11/11/2015			
Pleno	Elda	Representante 067	21/07/2015				
Pleno	Elx	Representante 054	15/01/2015	15/07/2015			
	Elx	Representante 068	15/01/2015	15/07/2015	11/06/2015	14/10/2015	
Pleno	La Eliana	Representante 069	26/03/2015	21/05/2015	13/07/2015	04/07/2015	
Pleno	Onda	Representante 070	30/03/2015	08/07/2015	29/09/2015		
Pleno	Oropesa del Mar	Representante 071	10/06/2015				
Pleno	Puçol	Representante 072	15/01/2015	26/03/2015	13/07/2015		
Pleno	Sant Vicent del Raspeig	Representante 073	13/01/2015				
		Representante 074	13/01/2015	10/02/2015	30/03/2015	02/06/2015	17/11/2015
		Representante 075	13/01/2015	10/02/2015	30/03/2015	22/07/2015	17/11/2015
Pleno	Sedaví	Representante 076	15/01/2015	05/03/2015	26/03/2015	14/07/2015	
Pleno	Silla	Representante 077	26/03/2015	22/07/2015	02/09/2015		
Pleno	Tavernes de la Valldigna	Representante 078	15/01/2015	30/03/2015	13/07/2015	17/07/2015	06/10/2015
Pleno	Torrent	Representante 079	19/01/2015	24/02/2015	26/03/2015	14/05/2015	14/07/2015
		Representante 079	29/10/2015				
		Representante 080	14/07/2015	29/10/2015			
Pleno	Utiel	Representante 081	25/06/2015	10/07/2015	19/11/2015		
Pleno	Vall d'Uixó	Representante 082	19/01/2015	15/07/2015	26/10/2015	23/11/2015	
Pleno	Vila-real	Representante 083	15/10/2015	16/11/2015			
Pleno	Villena	Representante 084	04/11/2015	14/07/2015			
Pleno	Xàtiva	Representante 085	17/10/2015				
Pleno	Xest	Representante 086	15/01/2015	07/07/2015			

26. CONSELL SOCIAL UNIVERSITAT

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL SOCIAL UNIVERSITAT							
Universitat d'Alacant	Alacant	Representante 032	19/02/2015	27/04/2015	19/06/2015		
Universidad Miguel Hernández	Alacant	Representante 087	27/04/2015	22/09/2015	28/09/2015		
Universitat Jaume I	Castelló	Representante 045	30/03/2015	26/06/2015	30/10/2015	16/11/2015	
		Representante 071	29/04/2015	26/06/2015	30/10/2015	16/11/2015	
Universitat Politècnica de València	València	Representante 055	26/02/2015	31/03/2015	23/06/2015	20/10/2015	
Universitat València EG		Representante 088	15/04/2015	29/04/2015	30/06/2015	27/04/2015	
		Representante 089	23/03/2015	29/04/2015	30/06/2015	29/10/2015	

27. CONSELL URBANISME I MEDI AMBIENT

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL URBANISME I MEDI AMBIENT							
Pleno	Elda	Representante 027	14/07/2015	30/09/2015			
	Petrer	Representante 027	15/07/2015	11/02/2015	20/10/2015		
	Alacant	Representante 044	27/04/2015	30/04/2015	04/05/2015		



28. CONSELL MUNICIPAL DE LA DONA

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL MUNICIPAL DE LA DONA							
Pleno	Paterna	Representante 090	22/01/2015	18/11/2015			
Pleno	València	Representante 090	28/10/2015				
Pleno	Villena	Representante 091	15/01/2015	12/02/2015	16/04/2015	07/05/2015	17/09/2015
			01/10/2015	05/11/2015			
Pleno	Xàtiva	Representante 092	19/02/2015	10/06/2015			

29. CONSELL de SALUT

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL de SALUT							
Departamento Hospital General	València	Representante 093	03/02/2015	27/03/2015	25/06/2015	24/09/2015	
Departamento La Ribera	Alzira	Representante 094	27/01/2015	26/03/2015	20/11/2015		
Comunidad Valenciana	País Valencià	Representante 088	10/02/2015				
Departamento Salud Alicante-Sant Joan	Sant Joan d'Alacant	Representante 095	10/04/2015				

30. CONSELL BENESTAR SOCIAL

Órgano	Àmbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL BENESTAR SOCIAL							
Junta	Buñol	Representante 013	02/07/2015	22/07/2015	24/07/2015		
Junta	Ontinyent	Representante 096	05/02/2015				
Consell Municipal d'Acció Social i Salut	Alzira	Representante 094	04/02/2015	23/03/2015			

31. CONSELL MUNICIPAL AGRARI

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSELL MUNICIPAL AGRARI							
Junta	Villena	Representante 097	30/03/2015	06/05/2015	13/05/2015		

32. AGENCIA LOCAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL (ADL) y CONSEJO PROMOCIÓN ECONÓMICA

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
AGENCIA LOCAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL (ADL)							
Consejo Rector	Alacant	Representante 032	06/02/2015	07/05/2015	05/06/2015		
Consejo Rector	Petrer	Representante 098	24/03/2015	14/04/2015	07/05/2015	02/06/2015	10/06/2015
PROYECTO DAME - Mesa Territorial para la Coordinación de las Políticas y Programas de Emprendimiento	Gandia	Representante 051	04/02/2015	19/02/2015	14/04/2015		
Consell Sectorial per a la Promoció	Albaida	Representante 099	30/04/2015	17/09/2015			



Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
AGENCIA LOCAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL (ADL)							
Econòmica							
Consell Social	València	Representante 034	10/11/2015				
Consejo de Entidades	Buñol	Representante 013	26/11/2015				

33. COMISIÓN CONSULTIVA FESTIVOS LOCALES

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
COMISIÓN CONSULTIVA FESTIVOS LOCALES							
Junta	Villena	Representante 091	28/10/2015				

34. COMISIÓN INTEGRACIÓN FERROCARRIL VILLENA

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
COMISIÓN INTEGRACIÓN FERROCARRIL VILLENA							
Junta	Villena	Representante 091	15/10/2015				

35. LEY DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
LEY DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL							
Reuniones preparatorias	País Valencià	Representante 021	11/01/2015	02/02/2015	09/02/2015	10/02/2015	11/02/2015
			13/02/2015	02/03/2015	23/03/2015		
		Representante 100	12/01/2015	13/01/2015	24/02/2015	26/02/2015	
Reuniones Reglamento	País Valencià	Representante 021	30/03/2015	31/03/2015	08/04/2015	10/04/2015	29/04/2015
			14/05/2015	05/06/2015	11/06/2015		
		Representante 100	02/03/2015	08/04/2015	10/04/2015	16/04/2015	29/04/2015
			07/05/2015	28/05/2015	22/06/2015		

36. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL de la COMUNIDAD VALENCIANA*

(Por la participación en este órgano la CS CCOO PV percibe una compensación económica)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES)							
Junta Directiva	País Valencià	Representante 021	12/01/2015	26/01/2015	23/02/2015	11/03/2015	26/03/2015
			15/04/2015	14/05/2015	20/05/2015	14/10/2015	
		Representante 088	27/04/2015	13/11/2015			
Comisión Programación Económica Regional y Planes de Inversiones	País Valencià	Representante 021	22/10/2015	28/10/2015			
Comisión Programación	País Valencià	Representante 021	09/11/2015				



Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES)							
Territorial y Medio Ambiente		Representante 088	23/02/2015	02/03/2015	08/10/2015		
Comisión Relaciones Laborales, Cooperación y Empleo	País Valencià	Representante 088	02/10/2015				
Pleno	País Valencià	Representante 021	29/01/2015	11/03/2015	29/10/2015		

37. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL MUNICIPALES

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL MUNICIPALES (CES)							
Pleno	Alcoi	Representante 015	20/01/2015	26/03/2015	09/04/2015	30/09/2015	
		Representante 101	26/03/2015				
Pleno	Alzira	Representante 051	18/09/2015	20/11/2015			
Pleno	Buñol	Representante 102	24/11/2015				
		Representante 103	24/11/2015				
Pleno	Gandia	Representante 051	21/01/2015	12/02/2015	24/03/2015	17/07/2015	
		Representante 104	21/01/2015	12/02/2015	24/03/2015	17/07/2015	
Pleno	Ibi	Representante 015	11/03/2015				
Pleno	Ontinyent	Representante 105	28/10/2015				
		Representante 096	03/03/2015	30/06/2015			
		Representante 015	02/03/2015	30/06/2015	28/10/2015	26/11/2015	
		Representante 101	30/06/2015	28/10/2015			
Pleno	Sagunt	Representante 106	05/03/2015	29/10/2015			



Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL MUNICIPALES (CES)							
Pleno	Torreveja	Representante 098	27/07/2015				

38. MUTUA UMIVALE

(Por la participación en este órgano CCOO Estatal percibe una compensación económica)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
MUTUA UMIVALE							
Comisión de Control y Seguimiento	País Valencià	Representante 107	24/03/2015	18/06/2015	01/10/2015	17/12/2015	00/00/0000
		Representante 023	24/03/2015	18/06/2015	01/10/2015	17/12/2015	

39. INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS)

Órgano	Ámbito	Representante	FECHAS de REUNIÓN				
INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS)							
Comisión Ejecutiva Provincial	València	Representante 032	23/02/2015	30/03/2015	27/04/2015	25/05/2015	29/06/2015
			31/08/2015	28/09/2015			
Comisión Ejecutiva Provincial	València	Representante 108	20/01/2015	17/02/2015	16/06/2015	21/07/2015	15/09/2015
		Representante 023	20/01/2015	17/02/2015	27/03/2015	21/04/2015	20/05/2015
			16/06/2015	21/07/2015	15/09/2015	20/10/2015	
Comisión Ejecutiva Provincial	Castelló	Representante 039	27/01/2015	24/02/2015	24/03/2015	28/04/2015	26/05/2015
			30/06/2015	28/07/2015	29/09/2015	27/10/2015	

**MEMORIA EXPLICATIVA DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA PARTICIPACIÓN
EN COMISIONES DE BAREMACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO**

ACCIONES DE EMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 109	28/09/2015	VILAMARXANT	EMCORP/2015/155/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 109	29/07/2015	CHULLILLA	EMCORP/2015/233/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 109	28/09/2015	YESA, LA	ECORJV/2015/139/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 109	30/07/2015	POBLA DE VALLBONA, LA	ECORJV/2015/449/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 109	23/07/2015	POBLA DE VALLBONA, LA	ECORJV/2015/296/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	13/10/2015	AIN	EMCORP/2015/274/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	02/10/2015	ALCUDIA DE VEO	EMCORP/2015/221/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	29/09/2015	NULES	EMCORP/2015/367/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	28/09/2015	ALCUDIA DE VEO	EMCORP/2015/221/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	25/09/2015	VILAFAMES	EMCORP/2015/402/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	30/07/2015	SUERA	EMCORP/2015/199/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	27/07/2015	AIN	EMCORP/2015/273/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	03/07/2015	VILAR DE CANES	EMCORP/2015/175/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	26/06/2015	ALMASSORA	EMCORP/2015/143/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	26/06/2015	ALMASSORA	EMCORP/2015/208/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	26/06/2015	ALMASSORA	EMCORP/2015/225/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	24/06/2015	ALCUDIA DE VEO	EMCORP/2015/154/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	23/06/2015	ONDA	EMCORP/2015/156/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	23/06/2015	ONDA	EMCORP/2015/372/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	23/06/2015	NULES	EMCORP/2015/139/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	23/06/2015	NULES	EMCORP/2015/369/12

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	19/06/2015	CULLA	EMCORP/2015/191/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	18/06/2015	CABANES	EMCORP/2015/203/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	16/06/2015	ESLIDA	EMCORP/2015/341/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	16/06/2015	ESLIDA	EMCORP/2015/340/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	16/06/2015	ESLIDA	EMCORP/2015/146/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	10/06/2015	MONCOFA	EMCORP/2015/189/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	10/06/2015	VILLAVIEJA	EMCORP/2015/409/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	10/06/2015	VILLAVIEJA	EMCORP/2015/170/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	09/06/2015	ARTANA	EMCORP/2015/270/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	09/06/2015	ARTANA	EMCORP/2015/268/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	09/06/2015	ARTANA	EMCORP/2015/63/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 036	08/06/2015	AIN	EMCORP/2015/7/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	30/07/2015	SANT JOAN DE MORO	ECORJV/2015/351/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	23/07/2015	SUERA	ECORJV/2015/406/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	16/07/2015	COVES DE VINROMA, LES	ECORJV/2015/91/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	14/07/2015	VILA-REAL	ECORJV/2015/443/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	30/06/2015	ARTANA	ECORJV/2015/4/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	24/06/2015	ALCUDIA DE VEO	ECORJV/2015/171/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	24/06/2015	BORRIOL	ECORJV/2015/408/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	23/06/2015	ALFONDEGUILLA	ECORJV/2015/418/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	23/06/2015	VALL D'UIXO, LA	ECORJV/2015/22/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	22/06/2015	ONDA	ECORJV/2015/431/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	22/06/2015	ONDA	ECORJV/2015/381/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	16/06/2015	ESLIDA	ECORJV/2015/173/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	16/06/2015	CABANES	ECORJV/2015/417/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	12/06/2015	NULES	ECORJV/2015/241/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	12/06/2015	VILANOVA D'ALCOLEA	ECORJV/2015/37/12



Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	10/06/2015	MONCOFA	ECORJV/2015/267/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	08/06/2015	AIN	ECORJV/2015/167/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	05/06/2015	ALCORA, L'	ECORJV/2015/337/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	02/06/2015	VILA-REAL	ECORJV/2015/443/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	02/06/2015	VILA-REAL	ECORJV/2015/412/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 036	02/06/2015	FUENTES DE AYODAR	ECORJV/2015/131/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 110	14/09/2015	TORRENT	EMCORP/2015/186/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 110	08/09/2015	TORRENT	EMCORP/2015/186/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 110	07/07/2015	PICASSENT	ECORGJV/2015/396/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 110	30/06/2015	PICASSENT	ECORJV/2015/396/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 110	29/06/2015	BENIPARRELL	ECORJV/2015/199/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 110	23/06/2015	TORRENT	ECORJV/2015/369/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 110	17/06/2015	MONCADA	ECORJV/2015/151/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 101	22/07/2015	ALBAIDA	EMCORP/2015/86/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 101	19/06/2015	TIBI	EMCORP/2015/100/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 101	22/07/2015	ALBAIDA	ECORJV/2015/231/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	13/10/2015	BETERA	EMCORP/2015/48/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	13/10/2015	BETERA	EMCORP/2015/308/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	05/10/2015	ANDILLA	EMCORP/2015/112/462
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	01/10/2015	BENAGEBER	EMCORP/2015/300/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	01/10/2015	BENAGEBER	EMCORP/2015/127/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	25/09/2015	RIBA-ROJA DE TURIA	EMCORP/2015/220/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	18/09/2015	NAQUERA	EMCORP/2015/264/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	14/09/2015	PEDRALBA	EMCORP/2015/56/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	29/07/2015	RIBA-ROJA DE TURIA	EMCORP/2015/25/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	29/07/2015	RIBA-ROJA DE TURIA	EMCORP/2015/222/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	22/07/2015	OLOCAU	EMCORP/2015/04/46

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	16/07/2015	SOT DE CHERA	EMCORP/2015/288/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	13/07/2015	CHULILLA	EMCORP/2015/121/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	10/07/2015	SOT DE CHERA	EMCORP/2015/136/ 46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	10/07/2015	SOT DE CHERA	EMCORP/2015/289/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	06/07/2015	CHELVA	EMCORP/2015/181/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	06/07/2015	CHELVA	EMCORP/2015/211/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	06/07/2015	CHELVA	EMCORP/2015 /210/ 46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	02/07/2015	ALPUENTE	EMCORP/2015/142/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	02/07/2015	ALPUENTE	EMCORP/2015/280/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	02/07/2015	ALPUENTE	EMCORP/2015/282/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	25/06/2015	TITAGUAS	EMCORP/2015/296/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	25/06/2015	TITAGUAS	EMCORP/2015/295/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	24/06/2015	CASTIELFABIB	EMCORP 2015/168/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	22/06/2015	ADEMUZ	EMCORP 2015/17/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	15/06/2015	ARAS DE LOS OLMOS	EMCORP/2015/16/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 111	12/06/2015	BENISANO	EMCORP/2015/30/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	28/09/2015	NAQUERA	ECORJV/2015/341/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	28/09/2015	LORIGUILLA	ECORJV/2015/136/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	25/09/2015	LLIRIA	ECORJV/2015/454/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	25/09/2015	LLIRIA	ECORJV/2015/56/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	24/09/2015	TUEJAR	ECORJV/2015/348/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	23/09/2015	CASINOS	ECORJV/2015/274/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	23/09/2015	BETERA	ECORJV/2015/291/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	29/07/2015	ARAS DE LOS OLMOS	ECORJV/2015/257/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	29/07/2015	RIBA-ROJA DE TURIA	ECORJV/2015/445/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	29/07/2015	RIBA-ROJA DE TURIA	ECORJV/2015/16/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	23/07/2015	TORREBAJA	ECORJV/2015/145/46



Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	17/07/2015	VILLAR DEL ARZOBISPO	ECORJV/2015/273/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	17/07/2015	ANDILLA	ECORJV/2015/190/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	10/07/2015	SOT DE CHERA	ECORJV/2015/210/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	09/07/2015	BENAGUASIL	ECORJV/2015/219/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	06/07/2015	CHELVA	ECORJV/2015/364/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	01/07/2015	ALCUBLAS	ECORJV/2015 /290/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	30/06/2015	VILAMARXANT	ECORJV/2015 /238/ 46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	30/06/2015	BENISANO	ECORJV/2015/ 60/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	30/06/2015	MARINES	ECORJV/2015/94/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	29/06/2015	CALLES	ECORJV/2015/215/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	26/06/2015	BUGARRA	ECORJV/2015/100/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	26/06/2015	ELIANA, L'	ECORJV/2015/144/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	25/06/2015	BENAGEBER	ECORJV/2015/148/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	24/06/2015	CASTIELFABIB	ECORJV/2015/135/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	24/06/2015	CASAS BAJAS	ECORJV/2015/ 5 /46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	22/06/2015	ADEMUZ	ECORJV/2015/18//46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	18/06/2015	DOMENÓ	ECORJV/2015/373/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 111	17/06/2015	CHULILLA	ECORJV/2015/202/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 112	24/07/2015	VALENCIA	EMCORP/2015/49/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 112	24/07/2015	VALENCIA	EMCORP/2015/305/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 112	15/07/2015	PATERNA	EMCORP/2015/45/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 112	14/07/2015	VALENCIA	EMCORP/2015/323/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 112	23/09/2015	BURJASSOT	ECORJV/2015/191/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 112	22/09/2015	ALMASSERA	ECORJV/2015/169/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 112	17/09/2015	BURJASSOT	ECORJV/2015/458/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 112	21/07/2015	VALENCIA	ECORJV/2015/469/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 112	20/07/2015	VALENCIA	ECORJV/2015/125/46

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 112	15/07/2015	PATERNA	ECORJV/2015/86/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 112	15/07/2015	PATERNA	ECORJV/2015/450/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	23/10/2015	CATRAL	EMCORP/2015/60/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	22/09/2015	ALMORADI	EMCORP/2015/333/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	16/09/2015	PILAR DE LA HORADADA	EMCORP/2015/358/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	01/09/2015	ROJALES	EMCORP/2015/364/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	31/07/2015	GUARDAMAR DEL SEGURA	EMCORP/2015/359/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	28/07/2015	SANTA POLA	EMCORP/2015/37/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	28/07/2015	SANTA POLA	EMCORP/2015/322/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	15/07/2015	GUARDAMAR DEL SEGURA	EMCORP/2015/105/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	10/07/2015	SAN FULGENCIO	EMCORP/2015/21/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	10/07/2015	SAN FULGENCIO	EMCORP/2015/368/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	02/07/2015	TORREVIEJA	EMCORP/2015/212/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	22/06/2015	ALMORADI	EMCORP/2015/336/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	16/06/2015	ORIHUELA	EMCORP/2015/16/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	12/06/2015	ALMORADI	EMCORP/2015/31/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	12/06/2015	CALLOSA DE SEGURA	EMCORP/2015/339/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	12/06/2015	CALLOSA DE SEGURA	EMCORP/2015/34/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	08/06/2015	PILAR DE LA HORADADA	EMCORP/2015/99/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	03/06/2015	ROJALES	EMCORP/2015/72/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 113	23/10/2010	CATRAL	EMCORP/2015/363/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	28/09/2015	BIGASTRO	ECORJV72015/25/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	24/09/2015	FORMENTERA DEL SEGURA	ECORJV/2015/64/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	22/09/2015	PINOSO	ECORJ/2015/251/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	08/09/2015	TORREVIEJA	ECORJV/2015/108/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	08/09/2015	ALGORFA	ECORJV/2015/29/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	07/09/2015	DOLORES	ECORJV/2015/214/03



Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	04/09/2015	PINOSO	ECORJV/2015/251/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	31/07/2015	TORREVIEJA	ECORJV/425/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	28/07/2015	SANTA POLA	ECORJV/20105/365/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	24/07/2015	ALMORADI	ECORJV/2015/363/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	20/07/2015	ELX	ECORJV/201/424/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	20/07/2015	ELX	ECORJV/2015/57/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	17/07/2015	GRANJA DE ROCAMORA	ECORJV/2015/42/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	16/07/2015	CATRAL	ECORJV72015/106/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	15/07/2015	GUARDAMAR DEL SEGURA	ECORJV/2015/301/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	15/07/2015	DOLORES	ECORJV/2015/214/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	10/07/2015	SAN FULGENCIO	ECORJV/2015/39/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	22/06/2015	BENIJOFAR	ECORJV/2015/2/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	16/06/2015	ORIHUELA	ECORJV/2015/429/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	16/06/2015	ORIHUELA	ECORJV/2015/371/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	15/06/2015	SAN ISIDRO	ECORJV/2015/51/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	15/06/2015	DAYA VIEJA	ECORJV/2015/266/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	12/06/2015	CALLOSA DE SEGURA	ECORJV/2015/66/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	10/06/2015	ALBATERA	ECORJV/2015/43/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	09/06/2015	REDOVAN	ECORJV/2015/11/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	08/06/2015	PILAR DE LA HORADADA	ECORJV/2015/163/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	08/06/2015	JACARILLA	ECORJV/2015/95/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	05/06/2015	DAYA VIEJA	ECORJV/2015/266/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 113	02/06/2015	COX	ECORJV/2015/12/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 114	24/07/2015	CHESTE	EMCORP/2015/36/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 114	24/07/2015	CHESTE	EMCORP/2015/223/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 114	14/07/2015	BUÑOL	EMCORP/2015/163/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 114	06/07/2015	SIETE AGUAS	EMCORP/2015/269/46

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 114	06/07/2015	SIETE AGUAS	EMCORP/2015/151/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 114	09/09/2015	GODELLA	ECORJV/2015/107/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 114	01/09/2015	TURIS	ECORJV/2015/99/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 114	08/07/2015	ALBORACHE	ECORJV/2015/222/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 114	06/07/2015	SIETE AGUAS	ECORJV/2015/261/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 114	25/06/2015	BUÑOL	ECORJV/2015/225/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	02/07/2015	PUIG	EMCORP/2015/290/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	02/07/2015	PUIG	EMCORP/2015/291/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	23/06/2015	PUÇOL	EMCORP/2015/14/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	23/06/2015	PUÇOL	EMCORP/2015/292/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	23/06/2015	PUÇOL	EMCORP/2015/293/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	11/06/2015	ALBORAYA	EMCORP/2015/98/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	11/06/2015	ALBORAYA	EMCORP/2015/242/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 005	11/06/2015	ALBORAYA	EMCORP/2015/218/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	07/10/2015	CARCAIXENT	ECORJV/2015/153/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	30/09/2015	RAFELBUNYOL	ECORJV/2015/323/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	24/09/2015	PUÇOL	ECORJ/2015/13/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	11/09/2015	MELIANA	ECORJV/2015/335/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	09/09/2015	QUART DE POBLET	ECORJV/2015/375/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	09/09/2015	QUART DE POBLET	ECORJV/2015/461/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	10/07/2015	MASSANASSA	ECORJV/2015/265/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	30/06/2015	BONREPOS I MIRAMBELL	ECORJV/2015/120/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	29/06/2015	ALBORAYA	ECORJV/2015/309/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	15/06/2015	MASSALFASSAR	ENCORJV/2015/304/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 005	25/06/2015	ALBUIXECH	ENCORJV/2015/63/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 047	25/06/2015	SANT VICENT DEL RASPEIG	EMCORP/2015/95/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 047	25/06/2015	SANT VICENT DEL RASPEIG	EMCORP/2015/302/03

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 047	23/06/2015	CAMPELLO, EL	EMCORP/2015/335/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 047	23/06/2015	CAMPELLO, EL	EMCORP/2015/90/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 047	25/06/2015	SANT VICENT DEL RASPEIG	ECORJV/2015/212/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 047	23/06/2015	CAMPELLO, EL	ECORJV/2015/96/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 047	23/06/2015	CAMPELLO, EL	ECORJV/2015/455/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 096	25/09/2015	ONTINYENT	EMCORP/2015/78/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 096	25/09/2015	ONTINYENT	EMCORP/2015/281/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 096	09/09/2015	OLLERIA, L'	EMCORP/2015/275/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	24/09/2015	CANALS	ECORJV/2015/98/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	23/09/2015	MONTAVERNER	ECORJV/2015/307/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	21/09/2015	OLLERIA, L'	ECORJV/2015/270/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	16/09/2015	RAFOL DE SALEM	ECORJV/2015/83/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	15/09/2015	FONT DE LA FIGUERA, LA	ECORJV/2015/185/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	15/09/2015	CARRICOLA	ECORJV/2015/282/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	14/09/2015	BENIGANIM	ECORJV/2015/206/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	14/09/2015	BENIGANIM	ECORJV/2015/206/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 096	07/09/2015	BELLUS	ECORJV/2015/336/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 116	03/09/2015	MONOVER	EMCORP/2015/23/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 116	03/09/2015	MONOVER	ECORJV/2015/53/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 116	17/07/2015	HONDON DE LOS FRAILES	ECORJV/2015/347/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 117	25/09/2015	PUIG	EMCORP/2015/54/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 117	23/06/2015	SILLA	EMCORP/2015/141/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	22/09/2015	TAVERNES BLANQUES	ECORJV/2015/36/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	18/09/2015	VINALES	ECORJV/2015/310/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	27/07/2015	ALFAFAR	ECORJV/2015/452/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	16/07/2015	SEDAVI	ECORJV/2015/50/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	13/07/2015	PAIORTA	ECORJV/2015/446/46



Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	13/07/2015	PAIORTA	ECORJV/2015/271/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	06/07/2015	ALFAFAR	ECORJV/2015/452/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	03/07/2015	ROCAFORT	ECORJV/2015/391/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	26/06/2015	ALFAFAR	ECORJV/2015/452/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	26/06/2015	ALFAFAR	ECORJV/2015/118/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	23/06/2015	SILLA	ECORJV/2015/284/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	23/06/2015	SILLA	ECORJV/2015/465/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	22/06/2015	MISLATA	ECORJV/2015/280/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	22/06/2015	MISLATA	ECORJV/2015/440/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	15/06/2015	ALDAIA	ECORJV/2015/433/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 117	15/06/2015	ALDAIA	ECORJV/2015/61/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	29/07/2018	ALGEMESI	EMCORP 2015/267/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	17/06/2016	TAVERNES DE LA VALLDIGNA	EMCORP 2015/331/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	28/09/2015	SUMACARCER	EMCORP 2015/285/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	15/07/2015	CULLERA	EMCORP 2015/265/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	09/07/2015	ALGEMESI	EMCORP 2015/263/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	09/07/2015	ALGEMESI	EMCORP 2015/18/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	23/06/2015	SUMACARCER	EMCORP 2015/137/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	17/06/2015	TAVERNES DE LA VALLDIGNA	EMCORP 2015/329/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	17/06/2015	ANTELLA	EMCORP 2015/283/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	17/06/2015	ANTELLA	EMCORP 2015/115/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	17/06/2015	CULLERA	EMCORP 2015/176/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 012	17/06/2015	CULLERA	EMCORP 2015/265/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	30/09/2015	ALCUDIA, L'	ECORJV 2015/70/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	30/09/2015	ALBERIC	ECORJV 2015/7/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	24/09/2015	POBLA LLARGA, LA	ECORJV 2015/174/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	23/09/2015	ALGEMESI	ECORJV 2015/434/46



Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	21/09/2015	BENICULL DE XÚQUER	ECORJV 2015/188/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	04/09/2015	VILLANUEVA DE CASTELLON	ECORJV 2015/194/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	03/09/2015	TOUS	ECORJV 2015/293/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	02/09/2015	GAVARDA	ECORJV 2015/306/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	01/09/2015	POLINYA DE XUQUER	ECORJV 2015/316/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	29/07/2015	ALGEMESI	ECORJV 2015/81/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	24/07/2015	GAVARDA	ECORJV 2015/306/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	22/07/2015	ALGINET	ECORJV 2015/287/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	17/07/2015	BENIFAIO	ECORJV 2015/220/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	10/07/2015	GUADASSUAR	ECORJV 2015/67/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	03/07/2015	FORTALENY	ECORJV 2015/334/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	01/07/2015	SUECA	ECORJV 2015/74/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	01/07/2015	SUECA	ECORJV 2015/467/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	01/07/2015	FORTALENY	ECORJV 2015/334/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	30/06/2015	CARCER	ECORJV 2015/272/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	30/06/2015	MONTROY	ECORJV 2015/104/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	29/06/2015	BENIMUSLEM	ECORJV 2015/269/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	29/06/2015	RAFELGUARAF	ECORJV 2015/277/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	26/06/2015	ANTELLA	ECORJV 2015/155/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	26/06/2015	SENYERA	ECORJV 2015/141/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	26/06/2015	MASALAVES	ECORJV 2015/180/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	25/06/2015	MANUEL	ECORJV 2015/49/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	23/06/2015	SUMACARCER	ECORJV 2015/140/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	23/06/2015	SELLENT	ECORJV 2015/1/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	22/06/2015	MONSERRAT	ECORJV 2015/149/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	17/06/2015	CULLERA	ECORJV 2015/460/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	17/06/2015	CULLERA	ECORJV 2015/227/46

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	16/06/2015	SANT JOAN D'ENOVA	ECORJV 2015/325/79
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 012	09/06/2015	SOLLANA	ECORJV 2015/382/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 118	02/07/2015	MANISES	EMCORP72015/254/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 118	02/07/2015	MANISES	EMCORP/2015/79/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 118	02/07/2015	MANISES	EMCORP/2015/256/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 118	01/10/2015	BENETUSSER	ECORJV/2015/223/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 118	23/09/2015	MASSAMAGRELL	ECORJV/2015/117/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 118	30/07/2015	MANISES	ECORJV/2015/437/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 118	30/07/2015	MANISES	ECORJV/2015/159/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 118	27/07/2015	PUIG	ECORJV/2015/123/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 118	23/06/2015	ALBALAT DELS SORELLS	ECORJV/2015105/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 118	17/06/2015	EMPERADOR	ECORJV/2015/193/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 119	22/06/2015	ANNA	ENCORJV/2015/48/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 119	19/06/2015	BOLBAITE	ENCORJV/2015/27/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	25/09/2015	TARBENA	EMCORP/2015/8/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	04/09/2015	NUCIA, LA	EMCORP/2015/357/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	14/07/2015	RELLEU	EMCORP/2015/2/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	10/07/2015	FINESTRAT	EMCORP/2015/24/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	29/06/2015	ALTEA	EMCORP/2015/85/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	29/06/2015	CASTELL DE CASTELLS	EMCORP/2015/43/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	26/06/2015	CALP	EMCORP/2015/41/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	26/06/2015	CALP	EMCORP/2015/337/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	26/06/2015	CALP	EMCORP/2015/62/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	25/06/2015	XABIA	EMCORP/2018/348/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	25/06/2015	XABIA	EMCORP/2015/110/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	25/06/2015	ALFAS DEL PI, L'	EMCORP/2015/51/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	23/06/2015	POLOP	EMCORP/2015/33/03

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	23/06/2015	POLOP	EMCORP/2015/380/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	23/06/2015	POLOP	EMCORP/2015/378/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	19/06/2015	BENITATXELL, EL POBLE NOU DE	EMCORP/2015/107/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	19/06/2015	BENITATXELL, EL POBLE NOU DE	EMCORP/2015/382/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	19/06/2015	BENITATXELL, EL POBLE NOU DE	EMCORP/2015/381/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	16/06/2015	BENISSA	EMCORP/2015/64/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	16/06/2015	TEULADA	EMCORP/2015/92/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	12/06/2015	GATA DE GORGOS	EMCORP/2015/376/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	09/06/2015	VILA JOIOSA, LA	EMCORP/2015/319/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	09/06/2015	VILA JOIOSA, LA	EMCORP/2015/120/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 120	04/06/2015	PEGO	EMCORP/2015/20/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	28/09/2015	BENIMANTELL	ECORJV/2015/127/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	25/09/2015	TARBENA	ECORJV/2015/240/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	15/09/2015	ORBA	ECORJV/2015/198/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	08/09/2015	CONFRIDES	ECORJV/2015/6/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	29/07/2015	FINESTRAT	ECORJV/2015/28/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	28/07/2015	CALLOSA D'EN SARRIA	ECORJV/2015/245/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	28/07/2015	BENIDORM	ECORJV/2015/62/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	28/07/2015	BENIDORM	ECORJV/2015/428/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	21/07/2015	CALP	ECORJV/2015/119/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	13/07/2015	NUCIA, LA	ECORJV/215/170/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	08/07/2015	BENITATXELL, EL POBLE NOU DE	ECORJV/2015/35803
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	08/07/2015	PARCENT	ECORJV/2015/366/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	30/06/2015	ONDARA	ECORJV/2015/248/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	29/06/2015	ALTEA	ECORJV/2015/343/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	26/06/2015	GATA DE GORGOS	ECORJV/2015/176/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	25/06/2015	ALFAS DEL PI, L'	ECORJV/2015/129/03



confederació sindical de
comissions obreres del país valencià

Programa	Representante de la Entidad	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	25/06/2015	XABIA	ECORJV/2015/462/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	25/06/2015	XABIA	ECORJV/2015/362/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	23/06/2015	POLOP	ECORJV/2015/350/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	18/06/2015	XALO	ECORJV/2015/10/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	16/06/2015	CALLOSA D'EN SARRIA	ECORJV/2015/245/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	16/06/2015	BENISSA	ECORJV/201524403
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	12/06/2015	VERGER, EL	ECORJV/2015/333/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 120	04/06/2015	PEGO	ECORJV/2015/112/03

BAREMACIONES (RESUMEN GLOBAL)

Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	27/10/2015	VALL D'UIXO, LA	EMCORP/2015/400/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	15/09/2015	VALL D'UIXO, LA	EMCORP/2015/399/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	28/08/2015	VILLAVIEJA	EMCORP/2015/405/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	14/07/2015	TORRECHIVA	ECORJV/2015385/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	30/06/2015	TOGA	EMCORP/2015/391/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	30/06/2015	TOGA	EMCORP/2015/197/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	22/06/2015	ESPADILLA	EMCORP/2015/343/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 017	22/06/2015	ESPADILLA	EMCORP/2015/201/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	21/09/2015	CASTELLO DE LA PLANA	ECORJV/2015/423/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	21/09/2015	CASTELLO DE LA PLANA	ECORJV/2015/80/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	11/09/2015	SARRATELLA	ECORJV/2015/247/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	18/08/2015	ALMASSORA	ECORJV/2015/426/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	18/08/2015	ALMASSORA	ECORJV/2015/164/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	22/06/2015	TOGA	ECORJV/2015/130/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	12/06/2015	VALL D'ALBA	ECORJV/2015/345/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 017	05/06/2015	LLOSA, LA	ECORJV/2015/128/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	29/07/2015	ALFAUIR	EMCORP/2015/250/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	10/07/2015	SIMAT DE LA VALLDIGNA	EMCORP/2015/180/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	29/06/2015	XERACO	EMCORP/2015/161/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	29/06/2015	XERACO	EMCORP/2015/314/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	26/06/2015	DAIMUS	EMCORP/2015/29/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	24/06/2015	PILES	EMCORP/2015/128/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	22/06/2015	BELLREGUARD	EMCORP/2015/287/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	22/06/2015	BELLREGUARD	EMCORP/2015/294/46

Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	22/06/2015	BELLREGUARD	EMCORP/2015/126/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	22/06/2015	BELLREGUARD	EMCORP/2015/126/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	19/06/2015	ROTOVA	EMCORP/2015/239/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	19/06/2015	ROTOVA	EMCORP/2015/262/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	19/06/2015	ROTOVA	EMCORP/2015/147/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 104	11/06/2015	ALFAUIR	EMCORP/2915/132/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	30/09/2015	PALMA DE GANDIA	ECORJV/2015/379/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	28/09/2015	ALFAUIR	ECORJV/2015/349/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	25/09/2015	PILES	ECORJV/2015/289/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	25/09/2015	PALMERA	ECORJV/2015/372/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	17/09/2015	LLOCNOU DE SANT JERONI	ECORJV/2015/346/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	16/09/2015	TAVERNES DE LA VALLDIGNA	ECORJV/2015/308/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	15/09/2015	RAFELCOFER	ECORJV/2015/318/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	14/09/2015	BENIARJO	ECORJV/2015/317/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	14/09/2015	REAL DE GANDIA	ECORJV/2015/378/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	28/07/2015	BELLREGUARD	ECORJV/2015/122/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	10/07/2015	SIMAT DE LA VALLDIGNA	ECORJV/2015/399/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	29/06/2015	ALMOINES	ECORJV/2015/160/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	24/06/2015	BARX	ECORJV/2015/314/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	22/06/2015	ADOR	ECORJV/2015/15/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	19/06/2015	ROTOVA	ECORJV/2015/113/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	19/06/2015	ADOR	ECORJV/2015/15/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 104	09/06/2015	MIRAMAR	ECORJV/2015/394/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 122	08/06/2015	TORREBLANCA	EMCORP/2015/169/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 122	18/06/2015	BENLLOCH	ECORJV/2015/256/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 123	18/07/2015	COCENTAINA	EMCORP/2015/40/03

Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 123	18/07/2015	COCENTAINA	EMCORN/2015/352/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 123	18/07/2015	COCENTAINA	EMCORN72015/360/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 123	24/06/2015	BANYERES DE MARIOLA	EMCORN/2015/39/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 123	19/06/2015	ONTINYENT	EMCORN/2015/279/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 123	16/06/2015	PLANES	EMCORN/2015/42/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 123	15/06/2015	MURO DE ALCOY	EMCORN/2015/1/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	25/09/2015	ONIL	ECORJV/2015/319/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	21/09/2015	ALQUERIA D'ASNAR, L'	ECORJV/2015/40/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	14/09/2015	ORXA, L'	ECORJV/2015/126/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	02/09/2015	COCENTAINA	ECORJV/2015/25/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	14/07/2015	MURO DE ALCOY	ECORJV/2015/165/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	24/06/2015	BANYERES DE MARIOLA	ECORJV/2015/101/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	22/06/2015	ONIL	EMCORN/2015/97/03
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	19/06/2015	ONTINYENT	ECORJV/2015/93/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	19/06/2015	ONTINYENT	ECORJV/2015/448/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 123	16/06/2015	PLANES	ECORJV/2015/92/03
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 124	31/07/2015	OLIVA	EMCORN 2015/271/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 124	31/07/2015	OLIVA	EMCORN 2015/50/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 124	31/07/2015	OLIVA	EMCORN 2015/272/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 124	25/09/2015	VILLALONGA	ECORJV 2015/268/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 124	31/07/2015	OLIVA	ECORJV 2015/444/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 124	31/07/2015	OLIVA	ECORJV 2015/376/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 125	28/09/2015	VILANOVA D'ALCOLEA	EMCORN 2015/404/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 125	04/08/2015	VALL D'UIXO, LA	EMCORN/2015/205/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 125	28/07/2015	MONCOFA	EMCORN/2015/349/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 125	29/06/2015	MONCOFA	EMCORN/2015/350/12

Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 125	19/06/2015	VILAFAMES	EMCORP/2015/402/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 125	19/06/2015	VILAFAMES	EMCORP/2015/152/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 125	18/06/2015	BENICASSIM	EMCORO/2015/200/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 125	29/07/2015	CHILCHES	ECORJV/2015/87/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 125	19/06/2015	VILAFAMES	ECORJV/2015/253/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 125	18/06/2015	BENICASSIM	ECORJV/2015/186/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 125	17/06/2015	SIERRA ENGARCERAN	ECORJV/2015/137/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 125	27/05/2015	BETXI	ECORJV/2015/200/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	19/10/2015	PALANQUES	EMCORP/2015/187/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	22/09/2015	CULLA	EMCORP/2015/342/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	17/09/2015	TRAIGUERA	EMCORP/2015/395/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	10/09/2015	TRAIGUERA	EMCORP/2015/395/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	01/09/2015	TODOLELLA	EMCORP/2015/94/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	21/07/2015	TODOLELLA	EMCORP/2015/386/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	21/07/2015	TODOLELLA	EMCORP/2015/94/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	07/07/2015	MORELLA	EMCORP/2015/388/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	07/07/2015	MORELLA	EMCORP/2015/239/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	07/07/2015	ALBOCASSER	EMCORP/2015/182/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	07/07/2015	ALBOCASSER	EMCORP/2015/206/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	30/06/2015	MORELLA	EMCORP/2015/204/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	30/06/2015	MORELLA	EMCORP/2015/389/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	30/06/2015	MORELLA	EMCORP/2015/388/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	30/06/2015	PALANQUES	EMCORP/2015/373/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	24/06/2015	ARES DEL MAESTRE	EMCORP/2015/192/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	22/06/2015	CINCTORRES	EMCORP/2015/351/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	22/06/2015	CINCTORRES	EMCORP/2015/125/12

Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	22/06/2015	CINCTORRES	EMCORP/2015/353/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	19/06/2015	BENICARLO	EMCORP/2015/131/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	19/06/2015	BENICARLO	EMCORP/2015/371/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	19/06/2015	BENICARLO	EMCORP/2015/370/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	18/06/2015	TRAIGUERA	EMCORP/2015/392/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	18/06/2015	TRAIGUERA	EMCORP/2015/113/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	18/06/2015	VALLIBONA	EMCORP/2015/401/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	17/06/2015	SANT MATEU	EMCORP/2015/377/15
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	17/06/2015	SANT MATEU	EMCORP/2015/375/15
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	17/06/2015	SANT MATEU	EMCORP/2015/174/15
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	16/06/2015	VINAROS	EMCORP/2015/413/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	16/06/2015	VINAROS	EMCORP/2015/412/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	16/06/2015	VINAROS	EMCORP/2015/202/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	15/06/2015	FORCALL	EMCORP/2015/344/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	15/06/2015	FORCALL	EMCORP/2015/194/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	15/06/2015	FORCALL	EMCORP/2015/345/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	11/06/2015	CATI	EMCORP/2015/324/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	11/06/2015	CATI	EMCORP/2015/162/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	10/06/2015	PENÍSCOLA/PEÑÍSCOLA	EMCORP/2015/236/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	10/06/2015	PENÍSCOLA/PEÑÍSCOLA	EMCORP/2015/157/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 126	05/06/2015	VILLAFRANCA DEL CID	EMCORP/2015/133/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	23/09/2015	OLOCAU DEL REY	ECORJV/2015/397/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	23/09/2015	VILLORES	ECORJV/2015/401/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	17/09/2015	BENICARLO	ECORJV/2015/427/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	16/09/2015	ZORITA DEL MAESTRAZGO	ECORJV/2015/400/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	10/09/2015	TRAIGUERA	ECORJV/2015/197/12



Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	08/09/2015	TODOLELLA	ECORJV/2015/102/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	07/09/2015	MORELLA	ECORJV/2015/419/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	01/09/2015	TODOLELLA	ECORJV/2015/102/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	29/07/2015	CINCTORRES	ECORJV/2015/201/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	22/07/2015	SANTA MAGDALENA DE PULPIS	ECORJV/2015/3/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	21/07/2015	OLOCAU DEL REY	ECORJV/2015/397/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	07/07/2015	ALBOCASSER	ECORJV/2015/355/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	03/07/2015	SAN RAFAEL DEL RIO	ECORJV/2015/246/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	02/07/2015	VILLAFRANCA DEL CID	ECORJV/2015/111/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	02/07/2015	POBLA DE BENIFASSA, LA	ECORJV/2015/422/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	01/07/2015	PORTELL DE MORELLA	ECORJV/2015/405/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	24/06/2015	ARES DEL MAESTRE	ECORJV/2015/370/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	23/06/2015	SALZADELLA, LA	ECORJV/2015/242/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	22/06/2015	CALIG	ECORJV/2015/414/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	18/06/2015	SAN RAFAEL DEL RIO	ECORJV/2015/246/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	17/06/2015	VINAROS	ECORJV/2015/411/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	17/06/2015	VINAROS	ECORJV/2015/436/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	17/06/2015	XERT	ECORJV/2015/403/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	11/06/2015	CATI	ECORJV/2015/221/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	10/06/2015	ROSSELL	ECORJV/2015/332/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 126	03/06/2015	PENÍSCOLA/PEÑÍSCOLA	ECORJV/2015/235/16
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 127	25/09/2015	CARLET	ECORJV 2015/292/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 127	17/07/2015	BENIMODO	ECORJV 2015/211/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 127	17/07/2015	BENIMODO	ECORJV 2015/211/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 127	07/07/2015	CARCAIXENT	ECORJV 2015/453/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	04/09/2015	ALBALAT DELS TARONGERS	EMCORP/2015/96/46

Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	11/08/2015	GELDO	EMCORP/2015/184/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	17/07/2015	VIVER	EMCORP/2015/408/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	17/07/2015	VIVER	EMCORP/2015195/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	10/07/2015	MATET	EMCORP/2015/53/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	10/07/2015	TORO, EL	EMCORP/2015/129/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	10/07/2015	TORO, EL	EMCORP/2015/161/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	07/07/2015	AZUEBAR	EMCORP/2015/119/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	07/07/2015	AZUEBAR	EMCORP/2015/261/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	07/07/2015	JERICA	EMCORP/2015/356/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	30/06/2015	CANET D'EN BERENGUER	EMCORP/2015/252/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	29/06/2015	ALBALAT DELS TARONGERS	EMCORP/2015/17/46
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	TERESA	EMCORP/2015/384/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	TERESA	EMCORP/2015/185/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	TERESA	EMCORP/2015/384/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	VALL DE ALMONACID	EMCORP/2015/393/12/
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	VALL DE ALMONACID	EMCORP/2015/58/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	SONEJA	EMCORP/2015/193/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	SONEJA	EMCORP/2015/379/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	MONTAN	EMCORP/2015/361/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	MONTAN	EMCORP/2015/11/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	MONTAN	EMCORP/2015/362/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	17/06/2015	BARRACAS	EMCORP/2015/59/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	17/06/2015	TORAS	EMCORP/2015/134/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	17/06/2015	TORAS	EMCORP/2015/397/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	17/06/2015	TORAS	EMCORP/2015/398/12
Actuaciones en municipios turísticos CV	REPRESENTANTE 128	10/06/2015	NAVAJAS	EMCORP/2015/171/12



Programa	Representante	Fecha	Entidad Local	NúmExp
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	10/08/2015	CASTELLNOVO	ECORJV/2015/195/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	07/07/2015	SONEJA	ECORJ/2015/121/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	07/07/2015	JERICA	ECORJV/2015/395/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	02/07/2015	TERESA	ECORJV/2015/324/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	26/06/2015	TORRES TORRES	ECORJV/2015/383/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	26/06/2015	QUART DE LES VALLS	ECORJV/2015/276/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	ALGIMIA DE ALMONACID	ECORJV/2015/421/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	25/06/2015	BENAFER	ECORJV/2015/97/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	24/06/2015	FUENTE LA REINA	ECORJV/2015/361/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	24/06/2015	PETRES	ECORJV/2015/340/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	17/06/2015	TORAS	ECORJV/2015/156/12
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	16/06/2015	FAURA	ECORJV/2015/196/46
Salario Joven 2015	REPRESENTANTE 128	15/06/2015	CHOVAR	ECORJV/2015/321/12

2. ORGANIZACIÓN y PARTICIPACIÓN en JORNADAS, SEMINARIOS, CONFERENCIAS y FOROS

INTRODUCCIÓN

En CCOO PV hemos consolidado un modelo de formación sindical que, partiendo del modelo confederal estatal, ha pasado a ser exclusivo de nuestro ámbito sindical que evoluciona y se desarrolla de manera diferenciada a otros modelos. Este modelo se basa en la propuesta metodológica de la educación popular. Ésta nos parece útil y coherente con los principios de nuestra organización sindical. Es importante resaltar el nivel de satisfacción generalizado en el conjunto de la CS CCOO PV con respecto al desarrollo de este modelo.

Así mismo, resaltamos los pasos que durante estos últimos años 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 ésta se ha convertido en la principal herramienta de referencia para ordenar el desarrollo de la formación sindical, así como para facilitar un método de gestión de la formación y la asunción de la responsabilidad de formación 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 este no debe tener necesariamente un carácter lineal. En este sentido, se han realizado acciones y hemos podido asentar las bases para consolidar en el futuro un verdadero plan de formación.

ACCIONES REALIZADAS:

De esta forma, durante el año 2015, hemos realizado distintas acciones formativas (jornadas y seminarios) subcontractadas con FOREM PV, e impartidas con nuestros propios medios.

Hemos realizado 35 jornadas y seminarios impartidos por FOREM PV y 48 jornadas y seminarios impartidos por nuestros propios medios.

En este apartado se adjuntan dos tablas resúmenes con la relación de acciones, profesores y lugares de impartición, así como las memorias de actividades de cada una de las acciones formativas especificando los objetivos, metodología, materiales, tanto de las acciones impartidas por la CS CCOO PV como del FOREM PV:

- JORNADAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS POR CCOO PV DURANTE 2015.
- JORNADAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS POR FOREM PV DURANTE 2015.

Así mismo, se adjuntan memorias de objetivos, contenidos, metodología y materiales utilizados en cada una de las acciones. Para completar, también se adjunta una relación de firmas de los alumnos que asistieron a cada una de las acciones.

- ANEXO II.I (tabla resumen y firmas de acciones impartidas por CCOO PV).
- ANEXO II.II (tabla resumen y firmas de acciones impartidas por FOREM PV)

MEMORIA ACCIONES FORMATIVAS CCOO PV



confederació sindical comissions obreres país valencià



JORNADAS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS POR CCOO PV DURANTE 2015



	AccFormativa	Acción	Grupo	FecIni	FecSes2	FecSes3	FecSes4	FecSes5	FecSes6	Horas	Lociparticipación
1	EL SALARIO Y LA NÓMINA	12	2	24/09/2015	22/10/2015	19/11/2015				15 00	ELX
2	EL SALARIO Y LA NÓMINA	12	1	17/06/2015	01/07/2015					10 00	TORREVIEJA
3	ESCOLA D'ESTIU	18	1	17/09/2015	18/09/2015					15 00	EL TEULARET
4	ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL	23	1	05/02/2015	12/03/2015					10 00	ELX
5	GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA. BUENAS PRÁCTICAS	22	1	16/06/2015	08/07/2015					10 00	ALACANT-CarBell
6	GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA. BUENAS PRÁCTICAS	22	2	28/10/2015	18/11/2015					10 00	TORREVIEJA
7	HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	4	2	24/09/2015	15/10/2015	19/11/2015				20 00	GANDIA
8	HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	4	3	28/09/2015	27/10/2015	24/11/2015				20 00	GANDIA
9	HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	4	7	14/10/2015	24/11/2015					20 00	CENTRE SINDICAL 1er MAIG
10	HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	4	6	29/09/2015	22/10/2015	19/11/2015				20 00	VALÈNCIA
11	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	7	3	30/09/2015	28/10/2015	25/11/2015				20 00	DENIA
12	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	7	4	21/09/2015	06/10/2015	03/11/2015				20 00	BENIDORM
13	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	7	6	23/09/2015	21/10/2015	11/11/2015				20 00	ALACANT-CarBell
14	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	7	8	03/11/2015						20 00	ELDA
15	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	7	11	17/11/2015						20 00	ELX
16	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	7	1	25/06/2015	02/07/2015	29/09/2015	21/10/2015			20 00	ELX
17	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	1	10	09/07/2015						5 00	ALACANT-CarBell
18	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	8001.001A		20/01/2015						5 00	ALACANT-AvSal
19	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	1	15	24/09/2015						5 00	CENTRE SINDICAL 1er MAIG
20	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	1	12	09/07/2015						5 00	VALÈNCIA
21	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	8001.003V		04/02/2015						5 00	CENTRE SINDICAL 1er MAIG
22	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	1	14	22/09/2015						5 00	CENTRE SINDICAL 1er MAIG
23	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	1	18	12/11/2015						5 00	CENTRE SINDICAL 1er MAIG
24	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	8001.008V		19/05/2015						5 00	VALÈNCIA
25	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	1	9	09/07/2015						5 00	ORIHUELA
26	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	8001.005A		18/03/2015						5 00	ALCOI
27	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL (SESIÓN CERO)	8001.007V		30/03/2015						5 00	XÀTIVA
28	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	2	1	21/05/2015	11/06/2015	25/06/2015	07/07/2015			20 00	BENIDORM
29	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	2	6	29/09/2015	29/10/2015	17/11/2015				20 00	GANDIA
30	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	2	8	06/10/2015	05/11/2015					20 00	CENTRE SINDICAL 1er MAIG
31	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	2	15	27/10/2015	10/11/2015	17/11/2015				20 00	VALÈNCIA
32	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	2	10	07/10/2015	04/11/2015					20 00	NOVELDA
33	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	2	3	30/06/2015	08/07/2015	23/09/2015	27/10/2015			20 00	ELX
34	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	2	2	27/05/2015	10/06/2015	22/09/2015	08/10/2015			21 00	XÀTIVA
35	LA MUTUA COMO ENTIDAD COLABORADORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	8	2	11/02/2015	17/03/2015	09/04/2015				15 00	ALACANT-CarBell
36	LA MUTUA COMO ENTIDAD COLABORADORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	8	1	07/10/2015	04/11/2015					10 00	DENIA
37	LA MUTUA COMO ENTIDAD COLABORADORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	8	5	25/11/2015						10 00	ELX
38	LA MUTUA COMO ENTIDAD COLABORADORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	8	3	15/10/2015	12/11/2015					14 00	VILLENA
39	LA RELACIÓN LABORAL CONTRATOS Y MODIFICACIONES [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	9	3	22/10/2015	12/11/2015					15 00	GANDIA
40	NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNER [NUEVO 2ª ETAPA]	10	1	14/09/2015	01/10/2015	05/11/2015				15 00	ALACANT-CarBell
41	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	15	1	01/06/2015	06/07/2015	21/09/2015				15 00	CENTRE SINDICAL 1er MAIG
42	RIESGOS PSICOSOCIALES [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	11	1	19/05/2015	09/06/2015	01/07/2015				15 00	ALACANT-CarBell
43	RIESGOS PSICOSOCIALES [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	11	2	20/10/2015	24/11/2015					10 00	ELX
44	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	20	6	03/03/2015	28/04/2015	05/05/2015	02/06/2015	18/06/2015	02/07/2015	30 00	GANDIA
45	ESCOLA DE DONES			14/10/2015	15/10/2015					12 30	ENGUERA
46	SINDICAT EN XARXA	17	1	25/02/2015						5 00	VALENCIA
47	JORNADA DIA INTERNACIONAL DE LA SALUD LABORAL			28/04/2015						04 30	VALENCIA
48	TALLER DE FORMACIÓ COMPLEMENTARIA D'ANIMACIÓ JUVENIL			08/04/2015	09/04/2015	10/04/2015				21 00	ENGUERA

Código Acción: 1

Título INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL

Tipo de actividad: FORMATIVA

Tipo de acción: JORNADA

Número de grupos: 11

Número de alumnado formado: 170, de las cuales 75 eran mujeres y 95 hombres.

Total horas: 5

La formación sindical es una herramienta estratégica de nuestra organización, para su propio desarrollo y para mejorar nuestra capacidad de intervención sindical.

La capacitación de nuestra representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en las empresas no se obtiene únicamente con su participación en los cursos de formación sindical, es necesario, sobre todo al principio que la organización esté con ellos, se haga un acompañamiento que poco a poco se irá dejando ya que cada persona irá adquiriendo cierta autonomía en su trabajo.

En esta jornada pretendemos hacer una primera presentación de bienvenida para que conozcan las personas que serán sus referentes sindicales a partir de ahora, además de conocer cuál va a ser el itinerario formativo que van a realizar.

OBJETIVOS

Dar la bienvenida a la RLT nueva a la organización, introducir y dar a conocer conceptos sindicales, hasta ahora, nuevos para ellos y ellas y motivarles para que participen en la formación sindical.

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores y trabajadoras, delegados/as sindicales y público en general.

CONTENIDOS GENERALES

1. Acogida por parte de la organización
2. La formación sindical:
 - Objetivos
 - Metodología
 - Itinerario formativo

METODOLOGIA

En base a la propuesta sindical de CC.OO. para la formación sindical, la metodología del seminario ha seguido los siguientes pasos metodológicos: estudio situacional y análisis e investigación.

Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo

Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada persona tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, Ordenador portátil, Pizarra

BIENES CONSUMIBLES

Fichas estudio situacional y fotocopias itinerario formativo.

Código Acción: 2

Título INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL

Tipo de actividad: FORMATIVA

Tipo de acción: SEMINARI

Número de grupos: 7

Número de alumnado formado: 103 de las cuales 35 mujeres y 68 hombres.

Total horas: 20

Es importante que las personas que han salido elegidas como representantes de los trabajadores y trabajadoras conozcan bien la organización a la que representan, sus funciones como representantes legales de los mismos, tomen conciencia de cuál es su papel, además de reflexionar colectivamente sobre todo ello, y se familiaricen con la normativa laboral básica.

OBJETIVOS

- ☐ Conocer las funciones como RLT.
- ☐ Conocer el sindicato y como puede organizarse.
- ☐ Tomar conciencia de cual debe ser su papel en CCOO.
- ☐ Conocer y reflexionar conceptos básicos de la N.C.

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores y trabajadoras, delegados/as sindicales y público en general.

CONTENIDOS GENERALES

- ☐ ¿ Qué es CCOO ?. ¿Cómo se organiza?.
- ☐ Funciones de la RLT.
- ☐ Derechos y Garantías.
- ☐ Cauces para la acción sindical.
- ☐ Conceptos básicos de Negociación Colectiva

METODOLOGÍA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes

- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación para valorar los resultados tanto del seminario como del grupo.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenador portátil; Papelógrafo, Pizarra

Dossier de documentación

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín

Código Acción: 4

Título HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 4

Número de alumnado formado: 76 de las cuales 38 eran mujeres y 38 hombres.

Total horas: 20

Esta organización, como sindicato más representativo a nivel estatal, asume la importancia de su papel de interlocutor social y, por tanto, integra los procesos de comunicación interna y externa en sus procesos de gestión. Todo ello contando con una estructura que ofrece una serie de servicios desde su red de oficinas comarcales y centrales a las personas trabajadoras afiliadas y, en general, a los trabajadores y trabajadoras y ciudadanía que solicitan información. También es importante establecer estrategias que mejoren las relaciones de las personas responsables sindicales con los medios de comunicación, por todo ello es necesario formarlos para que estén en las mejores condiciones para asumir su papel como representantes de los y las trabajadoras.

OBJETIVOS

Al finalizar la acción formativa el alumnado será capaz de mejorar la capacidad de negociación y de comunicación del sindicato en la empresa, a través de sus representantes.

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores y trabajadoras, delegados/as sindicales y público en general.

CONTENIDOS GENERALES

1. La comunicación como elemento básico de la sociedad. Los medios de comunicación.
2. Principios generales de la comunicación.
3. Técnicas de expresión oral, escrita y redes sociales.
4. Fases del proceso negociador.
5. Actitudes y tácticas ante una negociación.
6. Recursos sindicales

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.

- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad
- Evaluación: el grupo valora los objetivos conseguidos, contenidos trabajados, clima del aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenador portátil , Pizarra, TV y DVD

Material elaborado por la Secretaría de Formación del P.V.

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín.

Código Acción: 7

Título INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARI

Número de grupos: 6

Número de alumnos formados: 77 de las cuales 38 fueron mujeres y 39 hombres.

Total horas: 20

La salud laboral no es solo cosa de las delegadas o delegados de prevención, sino de todas y todos. La insensibilidad social hace ver como normal que cada año mueran en el mundo 2,3 millones de trabajadores/as a cambio de un sustento para si y sus familias. No podemos asistir por más tiempo al escándalo social que supone la insumisión permanente a la ley por parte de un colectivo muy especial que provocan el deterioro y la muerte de miles de trabajadores/as. Por ello la formación es un elemento importante para prevenir muchas de estas muertes o simplemente accidentes o enfermedades profesionales.

OBJETIVO

Que las personas participantes desarrollen las herramientas básicas para la realización de sus funciones como delegados y delegadas de prevención.

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores, delegados/as sindicales y público en general.

CONTENIDOS GENERALES

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

Riesgos generales y su prevención

Riesgos específicos y su prevención

Ley de prevención de riesgos laborales

El o la delegada de prevención y el Comité de Seguridad y Salud

La organización de la prevención en las empresas: Los servicios de prevención

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.

- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación.

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: el grupo valora el curso, contenidos trabajados, objetivos conseguidos etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenador portátil, Pizarra

Dossier de documentación elaborado por la Secretaría de Formación de CCOO PV

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín

Código Acción: 8

Título LA MUTUA COMO ENTIDAD COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARI

Número de grupos: 3

Número de alumnado formados: 39 de las cuales 28 mujeres y 11 hombres

Total horas: 10

Desde CCOO consideramos fundamental tener un espacio para poder dar a conocer a nuestra representación la posición de nuestro sindicato respecto al nuevo escenario que se nos plantea después de las modificaciones que ha habido en las funciones desarrolladas por las Mutuas, tanto en las contingencias profesionales como en las comunes.

Para ello, nos basamos fundamentalmente en:

- El RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social en el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (conocida como Ley de Mutuas).

Consideramos que se pone en manos de las asociaciones de empresarios mayores competencias para la concesión, gestión y extinción de prestaciones del sistema de la Seguridad Social, y desplaza al sistema público en la decisión sobre la enfermedad común.

OBJETIVO

Potenciar las capacidades de la RLT para mejorar la acción sindical frente a las actuaciones que desarrollan las mutuas en la empresa.

Objetivos específicos:

- Conocer el marco legal y la organización interna de las mutuas.
- Conocer las facultades de las mutuas como entidad colaboradora de la seguridad social.
- Diseñar protocolos de actuación frente a malas prácticas.
- Definir cláusulas de negociación colectiva orientadas a alcanzar la codecisión en la elección de la mutua.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO y personas con responsabilidad sindical.

CONTENIDOS GENERALES

- Principales características de las mutuas:
 - Afiliación a una mutua.
 - Financiación de las mutuas.
 - Órganos de gobierno y participación.
 - Cómo se controlan.
- Las mutuas como colaboradoras en la gestión de las contingencias profesionales.
- Control y seguimiento de las contingencias comunes por parte de las mutuas

METODOLOGIA

Participativa y expositiva. Se parte del conocimiento de las personas participantes. Tras rueda de presentación y estudio situacional, empezamos con el trabajo en grupos y se va complementando con refuerzo visual las cuestiones que vamos trabajando.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, portatil, internet, pizarra.

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, Dossier

Código Acción: 9

Título LA RELACIÓN LABORAL: CONTRATOS Y MODIFICACIONES

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 1

Número de alumnado formados: 11 de las cuales 8 son mujeres y 3 hombres

Total horas: 15

Debido a las consecutivas reformas laborales que ha sufrido el Estatuto de los y las trabajadoras y la propia Negociación Colectiva, desde CCOO consideramos más necesario que nunca formar a nuestra representación en ello.

Para ello, trabajaremos el contrato de trabajo y las diferentes modalidades contractuales que hay, con sus particularidades, siendo conocedores de que a la RLT se le tiene que informar de las contrataciones y darle copia básica de los contratos realizados para poder realizar un adecuado seguimiento de la contratación. Nos basaremos en el ET y la Guía sobre contratos de la Seguridad Social. Al mismo tiempo que vemos otras formas de acceder al mercado de trabajo: ETTs y la figura del autónomo económicamente dependiente.

También es importante saber que este contrato puede sufrir modificaciones, por ello trabajamos los artículos 39, 40 y 41 del ET (modificación funcional, geográfica y sustancial de las condiciones de trabajo respectivamente) y, qué derechos tenemos al respecto como RLT.

Otro tema importante que vemos es la parte de finalización de la relación laboral: por finalización de contrato o despido. Procedimiento a seguir y cálculo de la indemnización cuando corresponda. También vemos las diferencias entre finiquito e indemnización.

Por último, vemos la utilidad de la vida laboral, datos que vienen recogidos en ella y cómo aprender a interpretarla.

OBJETIVO

Que los y las delegadas conozcan aspectos esenciales de la contratación (modalidades contractuales, modificaciones de contrato y formas de finalización de los mismos). Que profundicen en la regulación de las modalidades contractuales y en su extinción y / o modificación. También deben conocer los derechos de información que tiene la RLT en materia de contratación y concreten pautas de actuación en materia de seguimiento de la contratación en la empresa.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO y personas con responsabilidad sindical.

CONTENIDOS GENERALES

- o La contratación. Empleo y negociación colectiva.
- o El contrato de trabajo. Modalidades contractuales.
- o Posibles modificaciones del mismo:
 - Funcional.
 - Geográfica.
 - Sustancial de las condiciones de trabajo.
- o Suspensión y Extinción de la relación laboral.
- o Indemnización de los contratos.
- o Finiquito.
- o Derechos de información de la Representación Legal de los y las Trabajadoras en esta materia.
- o Empresas de trabajo temporal.
- o Autónomos económicamente dependientes.
- o Utilidad de la vida laboral.

METODOLOGIA

Participativa y expositiva. Se parte del conocimiento de las personas participantes. Tras rueda de presentación y estudio situacional, conformamos grupos de trabajo para empezar a profundizar en la materia. Este trabajo se va complementando con el correspondiente refuerzo visual.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, portatil, internet,

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, Dossier

Código Acción: 10

Título: NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 1

Número de alumnado formados: 19 de las cuales 17 son mujeres y 2 hombres.

Total horas: 15h

Con la aprobación de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el año 2007, dimos un importante paso a la hora de obtener una buena parte de las reivindicaciones sindicales y sociales de un marco normativo que garantice efectivamente los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo. A pesar de todo, en la última época ha habido un gran retroceso con las políticas del PP, que desde CCOO debemos contrarrestar informando a la RLT para que actúe en los centros de trabajo donde tienen presencia.

OBJETIVOS

Reflexionar sobre la situación sociolaboral de la mujer.

Revisar los procesos de negociación colectiva desde una visión de género.

Sensibilizar a los delegados y delegadas sobre la importancia de introducir la perspectiva de género en todos los procesos de negociación colectiva.

Facilitar instrumentos para la acción sindical

COLECTIVO

Delegados y delegadas de personal y miembros de comités de empresa

CONTENIDOS GENERALES

1. La situación sociolaboral de las mujeres en el mercado de trabajo.
2. Conceptos básicos.
3. Normativa actual. LOIEMH (Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
4. Medidas en la negociación y Planes de igualdad.
5. Lenguaje no sexista.
6. Negociación colectiva. Una herramienta para combatir la desigualdad.

METODOLOGÍA

En base a la propuesta sindical de CC.OO. para la formación sindical, la metodología del seminario ha seguido los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, análisis e investigación, plan de acción y evaluación.



EQUIPOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS

Retroproyector, pizarra, TV y vídeo, Cañón y ordenador portátil,

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo y dossier

Código Acción: 11

Título: RIESGOS PSICOSOCIALES:MOBBING

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 2

Número de alumnado formados: 33 de las cuales 17 son mujeres y 8 hombres.

Total horas: 15

El término mobbing se considera como una forma característica del estrés laboral y se define como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo. Cada día se dan más casos de mobbing, por ello las personas elegidas como RLT deben conocer este riesgo psicosocial, junto a otros, y sobre todo saber como se debe intervenir sindicalmente en caso de ocurrir en su entorno laboral.

OBJETIVOS

Que las personas participantes reflexionen sobre los conceptos de trabajo, salud, daño profesional y riesgos laborales

Que conozcan los riesgos psicosociales más relevantes en la sociedad actual y algunos métodos para su evaluación, profundizando en uno de éstos riesgos: el mobbing, para poder identificarlo y saber que hacer ante él, (intervención sindical)

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores y delegados/as sindicales

CONTENIDOS GENERALES

La salud

El trabajo

La salud laboral

Los daños profesionales

Riesgos profesionales

Factores psicosociales

Riesgos psicosociales: estrés, carga mental, burnout

Métodos de evaluación

Mobbing

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: El grupo valora los objetivos conseguidos, los contenidos trabajados, el clima en el aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, Ordenador portátil, Papelógrafo, Pizarra

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, dossier

Código Acción: 12

Título: EL SALARIO Y LA NÓMINA

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 2

Número de alumnado formados: 31 de las cuales 22 son mujeres y 9 hombres

Total horas: 15

Es importante que las personas que han salido elegidas como representantes de los trabajadores y trabajadoras conozcan bien sus funciones como RLT de los mismos y sepan interpretar una nómina.

OBJETIVOS

Que las personas participantes identifiquen y comprendan los conceptos que configuran la nómina, confeccionen la nómina en el marco del convenio colectivo, reflexionen sobre la importancia del salario a través de la Negociación Colectiva y reflexionen sobre la importancia de la cotización y su generación de derechos

CONTENIDOS

- El salario y la nómina. Conceptos básicos.
- Estructura de la nómina. Contenido y significado:
- Cabecera
- Devengos
- Deducciones
- Bases de cotización
- La Incapacidad Temporal: origen, efectos y cálculo.
- El salario en el convenio colectivo.

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes

- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: El grupo valora los objetivos conseguidos, los contenidos trabajados, el clima en el aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, Ordenador, portátil, Pizarra

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, dossier

Código Acción: 15

Título: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 1

Número de alumnado formados: 12 de las cuales 2 mujeres y 10 hombres

Total horas: 15

En el lugar de trabajo pasamos buena parte de nuestra vida y en ese ámbito es importante la forma en que se combinan tecnología, materiales y trabajo para la obtención de un producto o servicio, por lo que conviene estudiar aquellos factores que intervienen en la organización del trabajo, para poder actuar desde la acción sindical sobre ellos.

A través de la Organización del Trabajo se incide sobre la productividad y la competitividad de la empresa, pero además también se adoptan decisiones que afectan al empleo, a la retribución, a la jornada de trabajo, a la cualificación profesional, a la formación, a la promoción y a la salud laboral. Determinando así las condiciones de trabajo y los contenidos de los convenios colectivos, por lo que hay que participar de esa negociación para conseguir el equilibrio entre la mejora de las condiciones de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVOS

- Introducción a la Organización del Trabajo facilitando herramientas para entender un estudio del trabajo que posibilite la intervención sindical en sus empresas.
- Trabajar sobre el concepto de organización del trabajo.
- Conocer qué es el Estudio de métodos y tiempos.
- Establecer criterios y orientaciones sobre los sistemas de incentivos.
- Posibilitar la elaboración de planes de acción.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO PV

CONTENIDOS GENERALES

- La Organización del Trabajo. Conceptos básicos.
- El estudio del trabajo.
- Estudio del método de trabajo.
- Estudio de tiempos de trabajo.
- Productividad y rendimiento.
- Sistemas de incentivos.

- Acción Sindical-Intervención

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad
- Evaluación: el grupo valora la consecución de objetivos y los contenidos trabajados, a la persona formadora etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, Ordenador portátil; Pizarra

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, Dossier, libreta.

Código Acción: 20

Título: SALUD LABORAL PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 1

Número de alumnado formados: 16 de las cuales 6 mujeres y 10 hombres.

Total horas: 30

La salud laboral no es solo cosa de las delegadas o delegados de prevención, sino de todas y todos. La insensibilidad social hace ver como normal que cada año mueran en el mundo 2,3 millones de trabajadores/as a cambio de un sustento para si y sus familias. No podemos asistir por más tiempo al escándalo social que supone la insumisión permanente a la ley por parte de un colectivo muy especial que provocan el deterioro y la muerte de miles de trabajadores/as. Por ello la formación es un elemento importante para prevenir muchas de estas muertes o simplemente accidentes o enfermedades profesionales.

OBJETIVOS

Que las personas participantes desarrollen las herramientas básicas para la realización de sus funciones como delegados y delegadas de prevención.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO PV

CONTENIDOS

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

Riesgos generales y su prevención

Riesgos específicos y su prevención

Ley de prevención de riesgos laborales

El o la delegada de prevención y el Comité de Seguridad y Salud

La organización de la prevención en las empresas: Los servicios de prevención

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes

- Ha de posibilitar una participació real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: El grupo valora los objetivos conseguidos, los contenidos trabajados, el clima en el aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenador, portátil, Pizarra

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, dossier

Código Acción: 22

Título: GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA. BUENAS PRÁCTICAS

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 3

Número de alumnado formados: 34 de las cuales 14 mujeres y 20 hombres.

Total horas: 10

Los delegados y delegadas necesitan conocer los aspectos legales sobre la gestión de la actividad preventiva como la obligación empresarial de notificar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de cara a erradicar malas prácticas como la infradeclaración de daños a la salud en el centro de trabajo.

A la vez es necesario que conozcan la normativa vigente en materia de reducción de cotizaciones por contingencia profesional "Sistema Bonus" y el papel de l@s delegad@s de prevención para la concesión de estos incentivos.

OBJETIVOS

Que las personas participantes a la acción formativa elaboren estrategias sindicales que les permitan trabajar con método la acción sindical en salud laboral en el centro de trabajo, promoviendo buenas prácticas y una gestión preventiva con perspectiva de género eficaz en el centro de trabajo.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO PV

CONTENIDOS

1. Inspección de trabajo y salud laboral
2. Vigilancia de la salud
3. Economía de la prevención
4. Investigación de accidentes
5. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
6. Planes de emergencia

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.

- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: El grupo valora los objetivos conseguidos, los contenidos trabajados, el clima en el aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenador, portátil, Pizarra

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, dossier

NOMBRE DE LAS JORNADAS: VII ESCOLA DE DONES SINDICALISTES MARINA CABALLERO
“NUEVOS TIEMPOS PARA LA IGUALDAD, NUEVOS RETOS
PARA EL SINDICALISMO”.

Numero de asistentes: 78, todas ellas mujeres

Lugar: El Teularet, Enguera

Fecha: 14 y 15 de octubre de 2015.

Horario:

14 de octubre: De 10 a 14:30. De 16.30 a 20,00 horas.

15 de octubre: De 9,30 a 14:00 horas.

Objetivos

Estas jornadas han tenido como objetivo principal la implicación de las mujeres pertenecientes a CCOO PV, tanto en el propio sindicato como en la sociedad en general, y se ha pretendido formar, sensibilizar e informar sobre determinados aspectos considerados como prioritarios para la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat CCOO PV.

Por ello, se han tratado diversos aspectos y temas relevantes como la aplicación de la perspectiva de género en el sindicato, la brecha salarial de género, aspectos del liderazgo desde un punto de vista no patriarcal o autoritario, la perspectiva de género aplicada a la salud laboral y la violencia de género.

Colectivo al que van dirigidas las jornadas

Mujeres sindicalistas con responsabilidades en materia de mujer y/o políticas de igualdad así como integrantes de Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Juntas de Personal.

Contenidos de las jornadas

- 1) Repensando el sindicato desde una perspectiva de género y feminista, por Begoña San José.
- 2) Conclusiones de trabajo Acction Equal Pay. Estrategias para la acción sindical, por Ana Herranz
- 3) Taller: Liderazgo, gestión de equipos y trabajo cooperativo, por Ana María Martínez.
- 4) La salud laboral desde la perspectiva de género, por Consuelo Jarabo.

- 5) Taller: Pedagogía crítica contra la violencia de género. Desmontando mitos, por Coto Talens.

Metodología

Las jornadas se estructuraron basándose en la exposición de tres ponencias, en las que cada una de las ponentes expuso la materia desde el punto de vista asignado, combinando aspectos teóricos y su aplicación práctica. Tras cada una de las exposiciones, tuvo lugar un turno de preguntas y debate, donde las participantes expusieron el conocimiento adquirido a través de la práctica sindical.

También tuvieron lugar dos talleres, donde se expuso de manera práctica las materias tratadas (liderazgo y violencia de género).

Equipos y materiales didácticos

Cañón, ordenador portatil

Nota de prensa:

<http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:actualitat:914312>



miércoles 14 de octubre de 2015

Nuevos tiempos para la igualdad, nuevos retos para el sindicalismo

La Secretaría de la Dona de CCOO PV ha organizado la VII Escola de Dones en la que han participado casi un centenar de mujeres sindicalistas. En esta edición, la reflexión se sitúa en un momento organizativo de repensar el sindicato y el sindicalismo, teniendo en cuenta a las mujeres.

Paco Molina, secretario general de CCOO PV, ha inaugurado la Escola poniendo en valor los instrumentos de formación confederales para el empoderamiento de las personas. Ha asegurado que, desde la vocación transformadora del sindicato, luchamos por una sociedad que reconozca los derechos de las mujeres. También ha abogado por el trabajo como herramienta necesaria para la emancipación, aludiendo a que las dos últimas reformas laborales han vulnerado ese derecho.

Para repensar el sindicato desde la perspectiva feminista, la Escola ha contado con la ponencia de Begoña San José, la primera de las secretarías de la Mujer de CCOO. Ha recordado San José que las mujeres han accedido al empleo cuando ha habido un crecimiento del PIB y más tarta que repartir. Sin embargo, en estos momentos de crisis en los que aumenta el desempleo, considera que debe impulsarse una reducción generalizada de la jornada, "porque el empleo a tiempo parcial, que es el que mayoritariamente asumimos las mujeres, se ha demostrado que es una vía de precarización".

San José ha afirmado que la igualdad ha salido de la agenda política y el empleo ha perdido su centralidad. Ha abogado, por tanto, por una alianza entre sindicalismo y feminismo para avanzar hacia un reparto social del cuidado que sería, a la vez, una fuente generadora de empleo. "Estamos volviendo a un crecimiento especulativo que es el que nos ha conducido a esta crisis, en lugar de fomentar la economía real, con el trabajo digno como motor de desarrollo", ha subrayado.

Brecha salarial

Ana Herranz, actual secretaria de la Mujer de CCOO, ha explicado las conclusiones del proyecto Acción equal pay que se ha desarrollado con el principal sindicato noruego. "La desigualdad laboral es un problema globalizado", ha constatado, "fruto de la escasez de políticas públicas, las carencias en la negociación colectiva y las resistencias empresariales".

Las mujeres siguen ganando presencia relativa en el mercado de trabajo, pero su tasa de actividad, del 53,5%, continúa 12 puntos por debajo de la de los hombres. La brecha salarial se sitúa en el 31% y el 75% de las personas que están en el tramo más bajo de nivel salarial, son mujeres. Para hacer frente a estos datos, CCOO propone una nueva regulación de la contratación a tiempo parcial, el cese de recortes en servicios sociales esenciales, la transversalidad en las políticas activas de empleo, itinerarios personalizados de inserción, equiparar las condiciones de las empleadas del hogar o el desarrollo reglamentario de la Ley de igualdad, entre otras medidas.

"Hemos de recuperar el poder contractual de la negociación colectiva, situando la igualdad de oportunidades como eje de la acción sindical, rompiendo inercias de pluses y complementos salariales discriminatorios", ha dicho Herranz. También ha abierto un debate sobre la presencia de mujeres dirigentes en la organización, a lo que Cándida Barroso, secretaria de la Dona de CCOO PV, ha invitado a las mujeres sindicalistas a dar un paso al frente en el próximo proceso congresual. "Tenemos el derecho a ser buenas y mediocres, a hacerlo bien y a equivocarnos, exactamente igual que ellos", ha manifestado Barroso.

Nuevos liderazgos

El taller de la tarde ha sido conducido por la psicóloga Ana Pons. Ha planteado un modelo de liderazgo situacional, es decir, capaz de adaptarse a las características y recorrido del equipo al que se quiera coordinar. Un estilo flexible que puede ser participativo, direccional, orientativo o delegativo. En cualquier caso, desde el respeto y el cariño. Comunicar con firmeza, confrontar con serenidad, conducir sin imponer, instruir sin salvar, son algunas de las características que conforman un nuevo tipo de liderazgo.

Nous temps per a la igualtat, nous reptes per al sindicalisme



VII Escola de Dones Sindicalistes Marina Caballero 14 i 15 d'octubre. Centre Ecoturisme El Teularet. Énguera, València

Programa dia 14

- 10.00** Inauguració i presentació de la VII Escola. Hi intervenen: Raül Alcocega, secretari de Direcció de Persones, Formació Sindical i Fundacions de CCOO PV; Càndida Barroso, secretària de la Dona i Polítiques d'Igualtat de CCOO PV.
- 10.15** Begoña San José. Licenciada en Dret; presidenta de la Coordinadora d'Organitzacions de Dones per la Igualdad (COMPI) i vicepresidenta del Fòrum de Política Feminista.
Ponència: Repensant el sindicat des d'una perspectiva de gènere i feminista.
- 13.00** Ana Herranz, secretària confederal de Dones i Igualtat de CCOO. Conclusions treball Accion Equal Pay. Estratègies per a l'acció sindical.
- 14.30** Dinar.
- 16.30** Ana María Martínez. Psicòloga i formadora.
Taller: Lideratge, gestió d'equips i treball cooperatiu.
- 21.00** Sopar. Gala a càrrec de 'Mantequilla de colores'.



Programa dia 15



- 09.30** Consuelo Jarabo, secretària de Salut Laboral i Medi Ambient. La salut laboral des de la perspectiva de gènere.
- 10.30** Coto Talens. Psicòloga experta en formació per a l'empoderament de les dones.
Taller: Pedagogia crítica contra la violència de gènere. Desmontant mites.
- 13.30** Clausura. Paco Molina, secretari general de CCOO PV i Càndida Barroso, secretària de la Dona i Polítiques d'Igualtat de CCOO PV.
- 14.30** Dinar.

Codi Acció: 17**Títol:** Sindicat en xarxa. Iniciació a Twitter**Tipus d'activitat:** Formativa**Tipus d'acció:** Jornada**Nombre de grups:** 1**Nombre d'alumnes:** 11 homes

L'ús organitzacional de les xarxes socials està sent tan ràpid i profund que ha assolit trastocar la comunicació social. Les possibilitats de participació que ofereixen, la seua immediatesa, la facilitat d'ús o la mobilitat que permeten imposen una nova cultura.

CCOO PV necessita conèixer i assumir els nous codis per a seguir sent un referent entre qui vol representar. El sindicat ha d'adaptar les seues eines, llenguatges i mètodes a la nova realitat comunicativa, organitzar una estratègia col·lectiva, establint dinàmiques de treball i formar a qui haurien de coordinar la seua implantació.

Aquest curs forma part de la política comunicativa dissenyada per la Secretaria de Comunicació del sindicat, aprovada per la Comissió Executiva, i concretada en el Protocol de comunicació de CCOO PV. L'estratègia central d'aquest protocol es basa en accions formatives, següiment en línia i pràctiques simultànies mitjançant totes les eines disponibles.

OBJECTIUS

La motivació del curs és sensibilitzar i capacitar l'alumnat, delegats sindicals i responsables federals, en l'ús estratègic de les xarxes socials per a seguir realitzant les tasques pròpies del sindicat, potenciant la transparència i facilitant la interacció amb qui volem representar.

COL·LECTIU

L'alumnat haurà de ser capaç de començar a col·laborar amb la resta de ciberactivistes de CCOO PV, planificant la seua activitat en xarxa, fent present el discurs i donant difusió a les convocatòries públiques al seu àmbit d'actuació, fent possible la participació coordinada del sindicat en les xarxes socials.

Portaveus sindicals. Responsables de branca productiva.

Membres del Gabinet de Premsa.

CONTINGUTS GENERALS

1. Introducció.
2. Twitter
3. Coordinació
4. Instruments

METODOLOGIA

Prèviament a la realització del curs es va enviar a les persones participants una còpia del material, se'ls va demanar que emplenaren un formulari de nivell. També se'ls demanà que es donaren d'alta en una plataforma de coordinació de ciberactivistes, per tal de facilitar al formador analitzar la situació de partida i el seu comportament en les xarxes socials, abans de proposar millores, corregir mancances, etc.

El dia del curs la coordinadora va utilitzar una dinàmica de grup al voltant de la importància de l'actitud respectuosa i receptiva com a complement fonamental a la capacitat individual i com a organització en l'ús coordinat de les xarxes socials.

A continuació el ponent va realitzar una intervenció al voltant de les tècniques de comunicació en aquesta xarxa socials, enfocada a organitzacions i estructurada en quatre blocs:

1. Introducció.
2. Twitter.
3. Coordinació.
4. Instruments.

A partir del segon bloc, els assistents realitzaren simultàniament pràctiques en temps real per tal d'optimitzar els seus perfils, i consultaren els dubtes respecte els continguts mitjançant pràctiques breus amb els instruments proposats.

EQUIPS I MATERIALS DIDÀCTICS

Ordinadors i projector de l'aula d'informàtica del local sindical.

BÉNS CONSUMIBLES

Protocol de xarxes socials de CCOO PV, incloent-hi les diapositives de la intervenció elaborades pel ponent.

NOMBRE DE LAS JORNADAS: DIA INTERNACIONAL DE LA SALUD LABORAL

Lugar: Salón de Actos de la sede de CCOO PV en Valencia

Fecha: 28 de abril de 2015.

Horario:

De 10 a 14:30.

Objetivos

En esta jornada, el sindicato pone el acento en el aumento de la siniestralidad laboral en el País Valenciano, tanto en enfermedades profesionales como en accidentes de trabajo, y denuncia la ofensiva privatizadora que supone la nueva Ley de Mutuas, que prioriza el control del coste económico frente a la salud de trabajadores y trabajadoras.

Colectivo al que van dirigidas las jornadas

Delegados y delegados de prevención, afiliados y afiliadas del sindicato..

Contenidos de las jornadas

- 1) Presentación de la jornada y primera ponencia de la Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, Chelo Jarabo.
- 2) Intervención de cinco delegados y delegadas de prevención, que representan a distintos sectores de actividad. Se hace referencia a la relevancia de la Salud Laboral en las empresas.
- 3) Segunda ponencia y clausura de la jornada a cargo del Secretario General Confederal, Paco Molina.

Metodología

La jornada se ha estructurado en tres partes, alternando ponencias con intervenciones de delegados y delegadas de prevención, que han contado sus experiencias en sus propias empresas. Finalmente ha habido espacio para algo de debate

Equipos y materiales didácticos

Cañón, ordenador portátil. Libro “La reforma de las mutuas” Ed. Bomarzo.

Nota de prensa:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:salut_laboral:actualitat:831940--

[CCOO PV recuerda que la salud no esta en la nomina](#)



martes 21 de abril de 2015

CCOO PV recuerda que la salud "no está en la nómina"

28 de abril. Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

CCOO PV conmemora este día con una asamblea de delegados y delegadas de Valencia y L'Hortà. A las 10:00, en el salón de actos de la sede del sindicato (Plaza Nápoles y Sicilia, 5, Valencia).

El sindicato pone el acento en el aumento de la siniestralidad laboral en el País Valenciano, tanto en enfermedades profesionales como en accidentes de trabajo, y denuncia la ofensiva privatizadora que supone la nueva Ley de Mutuas, que prioriza el control del coste económico frente a la salud de trabajadores y trabajadoras.

"Los recortes atentan contra la democracia y la salud en el trabajo", es el lema que encabeza la conmemoración de este 28 de abril, Día de la Salud Laboral y la Seguridad en el Trabajo. CCOO PV quiere hacer hincapié en dos elementos fundamentales: el marcado carácter economicista de la Ley de Mutuas, en vigor desde el pasado 1 de enero, y el aumento de la siniestralidad laboral en el País Valenciano, tras unos años de descensos continuados.

La nueva **Ley de Mutuas** deja de lado la mejora de la prevención de los riesgos laborales y de la salud de trabajadores y trabajadoras, a favor de un mayor control de los costes económicos. Estos objetivos de ahorro van en perjuicio de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

En este sentido, CCOO PV señala los cambios del Gobierno en la gestión y control de las incapacidades temporales (IT) en los primeros 365 días de duración, que ahora se realizará desde el primer día de baja, lo que amplía el control de las mutuas.

El sindicato exige la reversión de las últimas modificaciones legales del sistema de mutuas, subrayando su carácter público e intensificando el control de la Seguridad Social. CCOO PV remarca que sus objetivos principales son la prevención y la reparación de los daños ocasionados por el trabajo, y no el control de los costes y la mejora de la competitividad.

Aumentan las enfermedades y los accidentes de trabajo

El número total de partes totales comunicados de enfermedades profesionales (EEPP) durante 2014 fue de 2.297 (685 casos más que en el año anterior), lo que representa un aumento del 42,49 %. Este crecimiento se produce pese al subregistro de enfermedades con origen laboral, por tanto, el sindicato advierte que el número puede incrementarse por los casos no declarados.

Destacan las causadas por agentes físicos, con el 91 % del total de casos registrados. Dentro de los agentes físicos, predominan las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo, correspondiendo el 49 % a enfermedades por "fatiga e inflamación de las vainas tendinosas" y el 45 % a "parálisis de los nervios debido a la presión", seguida por la hipoacusia o sordera provocada por el ruido, con el 2 %.

CCOO PV destaca que el 61 % de las enfermedades declaradas en el año corresponde a mujeres trabajadoras, frente al 39 % de sus compañeros varones.

En 2014 aumentó el número total de accidentes de trabajo en la agricultura, la industria y los servicios. Se ha invertido la tendencia de los últimos años y ha aumentado el número de accidentes mortales.

**NOMBRE: TALLER DE FORMACIÓ COMPLEMENTARIA D'ANIMACIÓ JUVENIL PER A LA
SEUA APLICACIÓ AL PROJECTE DE "COLÒNIES DE LA MEDITERRÀNIA"**

Lloc: Centre d'Ecoturisme "El Teularet"

Dates: 8, 9 i 10 d'abril de 2015.

Objectius

Aquest taller té per objectiu proporcionar formació a l'Equip de Temps Lliure per a desenvolupar el projecte "Colònies de la Mediterrània".

Colectivo al que van dirigidas las jornadas

Membres de l'Equip de Temps Lliure de la secretaria de Joventut de CCOO PV

Contenidos de las jornadas

- 1) Presentació de les Jornades y exposició de continguts i metodologia.
- 2) Ferramentes per a la programació de Colònies:
 - a. El.laboració de fitxes.
 - b. Tipologies d'activitats.
- 3) Habilitats per al desenvolupament del projecte "Colònies"
 - c. Necessitats d'atenció per als participants de 8 – 12 anys.
 - d. Necessitats d'atenció per als participants de 13 – 16 anys.
- 4) Pluja d'idees de fils temàtics possibles per a les Colònies 2015 i planificació de la programació.

Metodología

El taller s'ha estructurat en tres parts, formació en ferramentes, formació en habilitats i començament de la planificació de les Colònies. La metodologia serà la formació interactiva mitjançant dinàmiques de grup i participació activa en el desenvolupament de les sessions.

Equipos y materiales didácticos

Carles Fons, Animador Juvenil i Coordinador de les "Colònies de la Mediterrània".

MEMORIA ACCIONES FORMATIVAS FOREM PV





**confederació sindical de
comissions obreres del país valencià**



JORNADAS Y SEMINARIOS REALIZADOS POR FOREM PV EN 2015

Nº	SEMINARIOS JORNADAS DESARROLLADAS	ACTIVIDAD DESARROLLADA	SESIONES	SESIONES	SESIONES	SESIONES	SESIONES	SESIONES	HORAS	LOCALIDAD	PARTICIPANTES
1	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN (BASICO II)	SEMINARIO	23/09/2015	30/09/2015					10	VALÈNCIA	10
2	HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	29/10/2015	24/11/2015					20	BORRIANA	12
3	HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	29/09/2015	13/10/2015	11/11/2015				20	CASTELLÓ	17
4	HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	29/09/2015	14/10/2015	18/11/2015				20	ALZIRA	17
5	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	28/10/2015	17/11/2015					20	BORRIANA	13
6	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	01/10/2015	02/11/2015					20	PORT SAGUNT	20
7	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	21/09/2015	21/10/2015	18/11/2015				20	VALÈNCIA	18
8	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	19/10/2015	25/11/2015					20	VALÈNCIA	11
9	INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	22/09/2015	06/10/2015	03/11/2015				20	VALÈNCIA	13
10	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL	JORNADA	27/10/2015						5	BORRIANA	9
11	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL	JORNADA	15/09/2015						5	CASTELLÓ	7
12	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL	JORNADA	14/09/2015						5	CASTELLÓ	31
13	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL	JORNADA	20/10/2015						5	VINARÓS	15
14	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL	JORNADA	16/02/2015						5	BORRIANA	19
15	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL	JORNADA	27/03/2015						5	ONTINYENT	10
16	INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL	JORNADA	29/01/2015						5	VALÈNCIA	23
17	INTRODUCCIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL (AFILIACIÓN) [NUEVO 2ª ETAPA]	SEMINARIO	24/09/2015	15/10/2015	12/11/2015				15	VALÈNCIA	18
18	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	SEMINARIO	22/10/2015	26/11/2015					20	CASTELLÓ	16
19	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	SEMINARIO	14/10/2015	19/11/2015					20	CASTELLÓ	15
20	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	SEMINARIO	05/10/2015	09/11/2015					20	VALÈNCIA	21
21	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	SEMINARIO	30/09/2015	27/10/2015	24/11/2015				20	ALZIRA	15
22	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	JORNADA	11/11/2015						20	VALÈNCIA	18
23	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	SEMINARIO	28/09/2015	28/10/2015	19/11/2015				20	VALÈNCIA	12
24	INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL [NUEVO 1ª ETAPA]	SEMINARIO	14/09/2015	19/10/2015	25/11/2015				20	VALÈNCIA	11
25	LA MUTUA COMO ENTIDAD COLABORADORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL[NUEVO SEGUNDA ETAPA]	JORNADA	10/11/2015						10	CASTELLÓ	15
26	LA RELACIÓN LABORAL: CONTRATOS Y MODIFICACIONES [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	07/10/2015	04/11/2015					15	VALÈNCIA	16
27	LA RELACIÓN LABORAL: CONTRATOS Y MODIFICACIONES [NUEVO SEGUNDA ETAPA]	SEMINARIO	01/10/2015	03/11/2015					15	VALÈNCIA	33
28	LAS MUTUAS [PROFUNDIZACIÓN]	JORNADA	30/06/2015						5	VALÈNCIA	18
29	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	SEMINARIO	23/02/2015	30/03/2015	16/04/2015	19/05/2015	16/06/2015	08/07/2015	30	CASTELLÓ	13
30	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	SEMINARIO	25/02/2015	26/03/2015	21/04/2015	12/05/2015	09/06/2015	07/07/2015	30	CASTELLÓ	16
31	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	SEMINARIO	29/04/2015	15/05/2015	20/05/2015	05/06/2015	17/06/2015	01/07/2015	30	VALÈNCIA	12
32	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	SEMINARIO	18/02/2015	04/03/2015	14/04/2015	06/05/2015	18/06/2015	02/07/2015	30	VALÈNCIA	12
33	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	SEMINARIO	17/02/2015	10/03/2015	15/04/2015	14/05/2015	09/06/2015	01/07/2015	30	VALÈNCIA	19
34	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	SEMINARIO	26/02/2015	11/03/2015	16/04/2015	20/05/2015	10/06/2015	07/07/2015	30	VALÈNCIA	17
35	SALUD LABORAL PARA DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (BASICO I)	SEMINARIO	29/04/2015	21/05/2015	25/06/2015	09/07/2015	22/09/2015	22/10/2015	30	VALÈNCIA	16
										615	558

Código Acción: 1

Título INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN SINDICAL



Tipo de actividad: FORMATIVA

Tipo de acción: JORNADA

Número de grupos: 7

Número asistentes: 114, de las cuales 57 mujeres y 57 hombres.

Total horas: 5h

La formación sindical es una herramienta estratégica de nuestra organización, para su propio desarrollo y para mejorar nuestra capacidad de intervención sindical.

La capacitación de nuestra representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en las empresas no se obtiene únicamente con su participación en las jornadas de formación sindical, es necesario, sobre todo al principio que la organización esté con ellos, se haga un acompañamiento que poco a poco se irá dejando ya que cada persona irá adquiriendo cierta autonomía en su trabajo.

En esta jornada pretendemos hacer una primera presentación de bienvenida para que conozcan las personas que serán sus referentes sindicales a partir de ahora, además de conocer cuál va a ser el itinerario formativo que van a realizar.

OBJETIVOS

Dar la bienvenida a la RLT nueva a la organización, introducir y dar a conocer conceptos sindicales, hasta ahora, nuevos para ellos y ellas y motivarles para que participen en la formación sindical.

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores y trabajadoras, delegados/as sindicales y público en general.

CONTENIDOS GENERALES

1. Acogida por parte de la organización
2. La formación sindical:
 - Objetivos
 - Metodología
 - Itinerario formativo

METODOLOGIA

En base a la propuesta sindical de CC.OO. para la formación sindical, la metodología del seminario ha seguido los siguientes pasos metodológicos: estudio situacional y análisis e investigación.

Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo

Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada persona tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenadores portátiles, Pizarra, Papelógrafo, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Fichas estudio situacional y fotocopias itinerario formativo, transparencia desarrolladas

Código Acción: 2

Título INTRODUCCIÓN AL DERECHO SINDICAL



Tipo de actividad: FORMATIVA

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 7

Número asistentes: 110, de las cuales 47 mujeres y 63 hombres.

Total horas: 20

Es importante que las personas que han salido elegidas como representantes de los trabajadores y trabajadoras conozcan bien la organización a la que representan, sus funciones como representantes legales de los mismos, tomen conciencia de cuál es su papel, además de reflexionar colectivamente sobre todo ello, y se familiaricen con la normativa laboral básica.

OBJETIVOS

- ☐ Conocer las funciones como RLT.
- ☐ Conocer el sindicato y como puede organizarse.
- ☐ Tomar conciencia de cual debe ser su papel en CCOO.
- ☐ Conocer y reflexionar conceptos básicos de la N.C.

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores y trabajadoras

CONTENIDOS GENERALES

- ☐ ¿ Qué es CCOO ?. ¿Cómo se organiza?.
- ☐ Funciones de la RLT.
- ☐ Derechos y Garantías.
- ☐ Cauces para la acción sindical.
- ☐ Conceptos básicos de Negociación Colectiva

METODOLOGÍA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes

- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación para valorar los resultados tanto del curso como del grupo.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, Ordenadores portátiles, Pizarra, Papelografo, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencia desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 3

Título **INTRODUCCIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL**



Tipo de actividad: Formativa
Tipos de acción: SEMINARIO
Número de grupos: 1
Número asistentes: 18, de las cuales 14 mujeres y 4 hombres.
Total horas: 15

La afiliación es un derecho que tienen todas las personas, para defender sus intereses económicos y sociales.

La libertad sindical comprende:

El derecho de fundar sindicatos sin autorización previa

El derecho de la persona a afiliarse al sindicato de su elección

El derecho de las personas afiliadas a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

Y el derecho a la actividad sindical.

La afiliación nos hace fuertes y ante la delicada situación que vive el sindicalismo en estos momentos, objetivo de ataques sin precedentes, que ha repercutido en el número de personas afiliadas, es necesario conseguir la unidad de los trabajadores respaldados por organizaciones fuertes frente a la debilidad del trabajador individual. Y todo ello, pasa por ser más numerosos, es decir, aumentar la afiliación.

La afiliación es la primera vía para lograr la autonomía sindical. El aumento del número de personas afiliadas provoca en consecuencia mayor representación y mayor consideración como interlocutores sociales

OBJETIVOS

Sensibilizar y trabajar la conciencia de clase para que la RLT pueda desarrollar herramientas para aumentar y mantener la afiliación en sus centros de trabajo.

COLECTIVO

Delegados y delegadas de CCOO PV.

CONTENIDOS GENERALES

- Valores del sindicalismo de clase.
- Importancia de estar afiliado y afiliada.
- Problemas o dificultades que nos encontramos para afiliar en los centros de trabajo.

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad
- Evaluación: el grupo valora los contenidos trabajados, los objetivos conseguidos, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, Ordenador portátil, DVD, Pizarra

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencias desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 4

Título HABILIDADES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN



Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 3

Número asistentes: 46 de las cuales 29 eran mujeres y 17 hombres.

Total horas: 20

Esta organización, como sindicato más representativo a nivel estatal, asume la importancia de su papel de interlocutor social y, por tanto, integra los procesos de comunicación interna y externa en sus procesos de gestión. Todo ello contando con una estructura que ofrece una serie de servicios desde su red de oficinas comarcales y centrales a las personas trabajadoras afiliadas y, en general, a los trabajadores y trabajadoras y ciudadanía que solicitan información. También es importante establecer estrategias que mejoren las relaciones de las personas responsables sindicales con los medios de comunicación, por todo ello es necesario formarlos para que estén en las mejores condiciones para asumir su papel como representantes de los y las trabajadoras.

OBJETIVOS

Al finalizar la acción el alumnado será capaz de mejorar la capacidad de negociación y de comunicación del sindicato en la empresa, a través de sus representantes.

COLECTIVO

Representantes de los trabajadores y trabajadoras, delegados/as sindicales y público en general.

CONTENIDOS GENERALES

7. La comunicación como elemento básico de la sociedad. Los medios de comunicación.
8. Principios generales de la comunicación.
9. Técnicas de expresión oral, escrita y redes sociales.
10. Fases del proceso negociador.
11. Actitudes y tácticas ante una negociación.
12. Recursos sindicales

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.

- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad
- Evaluación: el grupo valora los objetivos conseguidos, contenidos trabajados, clima del aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenador portátil , Pizarra, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencias desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 7

Título INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL



Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARI

Número de grupos: 5

Número asistentes: 75 de las cuales 41 fueron mujeres y 34 hombres.

Total horas: 20

La salud laboral no es solo cosa de las delegadas o delegados de prevención, sino de todas y todos. La insensibilidad social hace ver como normal que cada año mueran en el mundo 2,3 millones de trabajadores/as a cambio de un sustento para si y sus familias. No podemos asistir por más tiempo al escándalo social que supone la insumisión permanente a la ley por parte de un colectivo muy especial que provocan el deterioro y la muerte de miles de trabajadores/as. Por ello la formación es un elemento importante para prevenir muchas de estas muertes o simplemente accidentes o enfermedades profesionales.

OBJETIVOS

Que las personas participantes desarrollen las herramientas básicas para la realización de sus funciones como delegados y delegadas de prevención.

COLECTIVO

Representantes Legales de los trabajadores y trabajadoras.

CONTENIDOS GENERALES

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

Riesgos generales y su prevención

Riesgos específicos y su prevención

Ley de prevención de riesgos laborales

El o la delegada de prevención y el Comité de Seguridad y Salud

La organización de la prevención en las empresas: Los servicios de prevención

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.

- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación.

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: el grupo valora el curso, contenidos trabajados, objetivos conseguidos etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenadores portátiles, Pizarra, Papelógrafo, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencias desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 8

Título LA MUTUA COMO ENTIDAD COLABORADORA CON LA
SEGURIDAD SOCIAL



Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: JORNADA

Número de grupos: 1

Número asistentes: 15, de las cuales 8 son mujeres y 7 hombres

Total horas: 10

Desde CCOO consideramos fundamental tener un espacio para poder dar a conocer a nuestra representación la posición de nuestro sindicato respecto al nuevo escenario que se nos plantea después de las modificaciones que ha habido en las funciones desarrolladas por las Mutuas, tanto en las contingencias profesionales como en las comunes.

Para ello, nos basamos fundamentalmente en:

- El RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

- La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social en el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (conocida como Ley de Mutuas).

Consideramos que se pone en manos de las asociaciones de empresarios mayores competencias para la concesión, gestión y extinción de prestaciones del sistema de la Seguridad Social, y desplaza al sistema público en la decisión sobre la enfermedad común.

OBJETIVO

Potenciar las capacidades de la RLT para mejorar la acción sindical frente a las actuaciones que desarrollan las mutuas en la empresa.

Objetivos específicos:

- Conocer el marco legal y la organización interna de las mutuas.
- Conocer las facultades de las mutuas como entidad colaboradora de la seguridad social.
- Diseñar protocolos de actuación frente a malas prácticas.
- Definir cláusulas de negociación colectiva orientadas a alcanzar la codecisión en la elección de la mutua.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO y personas con responsabilidad sindical.

CONTENIDOS

- Principales características de las mutuas:
 - Afiliación a una mutua.
 - Financiación de las mutuas.
 - Órganos de gobierno y participación.
 - Cómo se controlan.
- Las mutuas como colaboradoras en la gestión de las contingencias profesionales.
- Control y seguimiento de las contingencias comunes por parte de las mutuas

METODOLOGIA

Participativa y expositiva. Se parte del conocimiento de las personas participantes. Tras rueda de presentación y estudio situacional, empezamos con el trabajo en grupos y se va complementando con refuerzo visual las cuestiones que vamos trabajando.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, Ordenadores portátiles, Pizarra, Papelógrafo, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencia desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 9



Título LA RELACIÓN LABORAL: CONTRATOS Y MODIFICACIONES

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 2

Número asistentes:: 49 de las cuales 27 mujeres y 22 hombres

Total horas: 15

Debido a las consecutivas reformas laborales que ha sufrido el Estatuto de los y las trabajadoras y la propia Negociación Colectiva, desde CCOO consideramos más necesario que nunca formar a nuestra representación en ello.

Para ello, trabajaremos el contrato de trabajo y las diferentes modalidades contractuales que hay, con sus particularidades, siendo conocedores de que a la RLT se le tiene que informar de las contrataciones y darle copia básica de los contratos realizados para poder realizar un adecuado seguimiento de la contratación. Nos basaremos en el ET y la Guía sobre contratos de la Seguridad Social. Al mismo tiempo que vemos otras formas de acceder al mercado de trabajo: ETTs y la figura del autónomo económicamente dependiente.

También es importante saber que este contrato puede sufrir modificaciones, por ello trabajamos los artículos 39, 40 y 41 del ET (modificación funcional, geográfica y sustancial de las condiciones de trabajo respectivamente) y, qué derechos tenemos al respecto como RLT.

Otro tema importante que vemos es la parte de finalización de la relación laboral: por finalización de contrato o despido. Procedimiento a seguir y cálculo de la indemnización cuando corresponda. También vemos las diferencias entre finiquito e indemnización.

Por último, vemos la utilidad de la vida laboral, datos que vienen recogidos en ella y cómo aprender a interpretarla.

OBJETIVO

Con este seminario pretendemos que las personas participantes conozcan los aspectos generales sobre la contratación, profundicen en la regulación de las modalidades contractuales y en su extinción y / o modificación. También deben conocer los derechos de información que tiene la RLT en materia de contratación y concreten pautas de actuación en materia de seguimiento de la contratación en la empresa.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO y personas con responsabilidad sindical.

CONTENIDOS GENERALES

1. Concepto de contrato de trabajo
2. Elementos del contrato
3. Capacidad para contratar
4. Forma del contrato
5. Duración
6. Modificación del contrato
7. Movilidad funcional
8. Movilidad geográfica
9. Modificación de las condiciones de trabajo
10. La subrogación empresarial: transmisión de empresa
11. Suspensión del contrato de trabajo
12. Modalidades de extinción del contrato
13. El despido disciplinario
14. Modalidades de relación laboral
15. La contratación en el convenio colectivo
16. Derechos de información
17. Plan de seguimiento a la contratación

METODOLOGIA

Participativa y expositiva. Se parte del conocimiento de las personas participantes. Tras rueda de presentación, se expone el contenido y se establece mediante preguntas que se plantean tanto por el formador como por las personas asistentes durante el desarrollo de la propia exposición y debate al final de la misma.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenadores portátiles, Pizarra, Papelógrafo, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencias desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 20

Título: SALUD LABORAL PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN



Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 7

Número asistentes: 105 de las cuales 29 son mujeres y 76 hombres

Total horas: 20

La salud laboral no es solo cosa de las delegadas o delegados de prevención, sino de todas y todos. La insensibilidad social hace ver como normal que cada año mueran en el mundo 2,3 millones de trabajadores/as a cambio de un sustento para si y sus familias. No podemos asistir por más tiempo al escándalo social que supone la insumisión permanente a la ley por parte de un colectivo muy especial que provocan el deterioro y la muerte de miles de trabajadores/as. Por ello la formación es un elemento importante para prevenir muchas de estas muertes o simplemente accidentes o enfermedades profesionales.

OBJETIVO

Que las personas participantes desarrollen las herramientas básicas para la realización de sus funciones como delegados y delegadas de prevención.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO PV

CONTENIDOS

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

Riesgos generales y su prevención

Riesgos específicos y su prevención

Ley de prevención de riesgos laborales

El o la delegada de prevención y el Comité de Seguridad y Salud

La organización de la prevención en las empresas: Los servicios de prevención

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.

- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: El grupo valora los objetivos conseguidos, los contenidos trabajados, el clima en el aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenadores portátiles, Pizarra, Papelógrafo, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencias desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 21

Título: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN



Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: SEMINARIO

Número de grupos: 1

Número asistentes: 10 de las cuales 10 hombres

Total horas: 10

Los delegados y delegadas necesitan conocer los elementos esenciales en la prevención, tanto en su vertiente interna analizando el proceso de vigilancia de la salud como en otra más externa, conociendo organismo como la Inspección de Trabajo y las Mutuas de Trabajo y Accidentes Profesionales.

OBJETIVO

Con esta acción se pretende que las personas participantes conozcan el funcionamiento y la utilidad de la Inspección de Trabajo y la importancia de la vigilancia de la salud. Además deberán analizar y reflexionar sobre la necesidad de invertir en prevención, en el concepto de accidente de trabajo, técnicas y actuación frente a estos y conocer la organización y posibles actuaciones ante las Mutuas de Trabajo y Accidentes Profesionales.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO PV

CONTENIDOS

1. Inspección de trabajo y salud laboral
2. Vigilancia de la salud
3. Economía de la prevención
4. Investigación de accidentes
5. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
6. Planes de emergencia

METODOLOGIA

La metodología está basada en la pedagogía de la comunicación. Las características de esta metodología se podrían concretar en:

- El trabajo ha de partir de la realidad que vive el grupo y las personas que lo componen, de sus necesidades.

- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de las personas participantes
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de las personas participantes
- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo
- Ha de ser productiva. Ha de llevar una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.

Los pasos metodológicos ya establecidos: estudio situacional, identificación del problema, análisis e investigación, plan de acción y evaluación

- Estudio situacional: sirve para conocer la realidad interna y externa del grupo
- Identificación del problema: el grupo toma conciencia de la situación a analizar
- Análisis e investigación: donde se trabajan una serie de ejercicios y actividades que parten de la visión subjetiva que cada individuo tiene del problema para adentrarse a través de una objetivación progresiva del mismo en la reflexión crítica y la búsqueda de alternativas.
- Plan de acción: el grupo llega a un compromiso de transformación de la realidad.
- Evaluación: El grupo valora los objetivos conseguidos, los contenidos trabajados, el clima en el aula, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Cañón, Ordenadores portátiles, Pizarra, Papelógrafo, TV y DVD

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencias desarrolladas, estudio casos

Código Acción: 24



Título LA MUTUA -PROFUNDIZACIÓN-

Tipo de actividad: Formativa

Tipo de acción: JORNADA

Número de grupos: 1

Número asistentes: 18 de las cuales 3 mujeres y 15 hombres.

Total horas: 5

Desde CCOO consideramos fundamental tener un espacio para poder dar a conocer a nuestra representación la posición de nuestro sindicato respecto al nuevo escenario que se nos plantea después de las modificaciones que ha habido en las funciones desarrolladas por las Mutuas, tanto en las contingencias profesionales como en las comunes.

Para ello, nos basamos fundamentalmente en:

- El RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social en el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (conocida como Ley de Mutuas).

Consideramos que se pone en manos de las asociaciones de empresarios mayores competencias para la concesión, gestión y extinción de prestaciones del sistema de la Seguridad Social, y desplaza al sistema público en la decisión sobre la enfermedad común.

OBJETIVO

1. Continuar potenciando las capacidades de la RLT para mejorar la acción sindical frente a las actuaciones que desarrollan las mutuas en la empresa.
2. Objetivos específicos:
3. Continuar trabajando el marco legal y la organización interna de las mutuas.
4. Continuar viendo las facultades de las mutuas como entidad colaboradora de la seguridad social.
5. Continuar con el Diseño de protocolos de actuación frente a malas prácticas.
6. Continuar trabajando cláusulas de negociación colectiva orientadas a alcanzar la codecisión en la elección de la mutua.

COLECTIVO

Delegadas y delegados de CCOO y personas con responsabilidad sindical que hayan realizado con anterioridad el curso: “la mutua como entidad colaboradora con la seguridad social”.

CONTENIDOS GENERALES

- Principales características de las mutuas:
 - Afiliación a una mutua.
 - Financiación de las mutuas.
 - Órganos de gobierno y participación.
 - Cómo se controlan.
- Las mutuas como colaboradoras en la gestión de las contingencias profesionales.
- Control y seguimiento de las contingencias comunes por parte de las mutuas

METODOLOGIA

Esta jornada amplia y completa la anteriormente realizada. La forma de trabajar sigue siendo la misma: Participativa y expositiva. Se parte del conocimiento de las personas participantes. Tras rueda de presentación y estudio situacional, empezamos con el trabajo en grupos y se va complementando con refuerzo visual las cuestiones que vamos trabajando.

EQUIPOS I MATERIALES DIDÀCTICOS

Cañón, portátiles, internet, pizarra. TV, DVD, Papelógrafo

BIENES CONSUMIBLES

Bolígrafo, libreta, maletín, Dossier de documentación, , transparencias desarrolladas, estudio casos

3. INFORMACIÓN sobre NORMAS y PROGRAMAS de AYUDAS de INTERÉS a TRABAJADORES y TRABAJADORAS

En este apartado se presenta la relación de actividades de información sobre normas y, especialmente, sobre los programas de ayudas de especial interés para los trabajadores y las trabajadoras.

Actividades de información y asesoramiento

- 3.1. Información y asesoramiento a población con diversidad funcional
- 3.2. Información y asesoramiento para la inserción de la población trabajadora inmigrada
- 3.3. Información y asesoramiento socio-laboral en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- 3.4. Visitas a Empresas

Material informativo:

- 3.5. Material informativo: Estatuto de los Trabajadores
- 3.6. Material informativo: Guía Legislación Laboral Básica 2015
- 3.7. Material informativo: Calendario laboral 2016
- 3.8. Material informativo: Boletín Trabajadora del Hogar
- 3.9. Campaña: “Los recortes atentan contra la democracia y la salud en el trabajo”
- 3.10. Campaña informativa: “Así no salimos de la crisis”
- 3.11. Campaña informativa: “Precariedad y bajos salarios = + desigualdad y + pobreza”
- 3.12. Campaña informativa: Acción LGTB “¿Sabías que? Sobre la bisexualidad”
- 3.13. Campaña informativa: “Frente al acoso laboral”
- 3.14. Campaña informativa: “Impuestos justos. Garantía de derechos. Por un sistema fiscal que ayude al empleo y a la protección social”
- 3.15. Campaña informativa: “¿Y ahora qué? Guía Laboral para jóvenes”
- 3.16. Campaña informativa: “La huelga no es delito”
- 3.17. Campaña informativa: “Ocupación digna por una vida digna”

Análisis y estudios:

- 3.18. Análisis y estudios de mercado de trabajo: Estadísticas comarcales y sectoriales (ECIS)
- 3.19. Análisis y estudios de mercado de trabajo: Movimiento Laboral Registrado
- 3.20. Análisis y estudios de mercado de trabajo: Informe situación socio-laboral de las mujeres en el PV

3.1. Información y Asesoramiento a Población con Diversidad Funcional

A. DENOMINACIÓN

INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A POBLACIÓN CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha inicio	Fecha de fin	Actividades del proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Información y asesoramiento en bienestar social 2. Información y asesoramiento a personas con diversidad funcional 3. Información y asesoramiento a personas en situación de dependencia 4. Jornadas de difusión de información y sensibilización en materia de Servicios Sociales

La acción se desarrolla a lo largo de todo el año ofreciendo el asesoramiento que se ha ido demandando tanto a nivel individual como colectivo. Fundamentalmente se desarrolla en Valencia y comarcas cercanas, aunque también en algunos casos se presta asesoramiento a personas que residen en la provincia de Alicante o Castellón.

C. PRESENTACIÓN

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià, como sindicato socio-político, persigue la defensa de las mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras. Así como de las reivindicaciones propias, entre otras, de las personas con diversidad funcional, de las personas en situación de dependencia, de las personas con dificultades socio-económicas y en riesgo de exclusión.

De este modo, se viene trabajando por la defensa y mejora de las condiciones de vida y de trabajo de toda la ciudadanía. Las actuaciones no se limitan exclusivamente a los aspectos relacionados

con el llamado salario directo, sino que al mismo tiempo se plantea la defensa y mejora de otros aspectos tales como la vivienda, la educación, los Servicios Sociales, los servicios públicos, la calidad de vida, que en definitiva constituyen lo que se viene a denominar como salario indirecto, y que encajan plenamente dentro de la línea socio-política de CCOO. Más aún, en los últimos años en los que nos encontramos con muchos trabajadores y trabajadoras empobrecidas.

Esta línea de trabajo se lleva desarrollando desde el año 1990, desde la secretaria de Política Social.

D. OBJETIVO

El objetivo último es contribuir a la mejora de las condiciones socio-laborales de la población ofreciendo información y asesoramiento en temas relacionados con los servicios sociales. Al mismo tiempo se desarrollan diferentes intervenciones que facilitan la integración socio-laboral de aquellos colectivos que por sus especiales dificultades sociales encuentran una serie de limitaciones adicionales.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- 1. Información y asesoramiento en bienestar social**
- 2. Información y asesoramiento a personas con diversidad funcional**
- 3. Información y asesoramiento a personas en situación de dependencia**
- 4. Jornadas de difusión de información y sensibilización en materia de Servicios Sociales**

1. INFORMACION Y ASESORAMIENTO EN BIENESTAR SOCIAL

Desde nuestro punto de vista, es necesario impulsar una mejora de la calidad de vida de las personas a partir de las políticas sociales en general y particularmente en los Servicios Sociales. De esta manera, se debe abordar la protección social desde una nueva óptica que permita hacer frente a los nuevos retos.

Los Servicios Sociales son un Derecho y constituyen, el cuarto pilar del Estado de Bienestar, junto con Educación, Sanidad y Pensiones. Por ello, es importante identificar las necesidades y mejorar la cobertura de los servicios (fomentando la universalidad) mediante sistemas de información y

mecanismos de participación social que posibiliten el acceso de las personas a los servicios y recursos disponibles.

En momentos de crisis como el actual, las políticas públicas tienen la obligación de atender las necesidades básicas personales y sociales de la ciudadanía, y asegurar la protección frente a las incertidumbres y el riesgo de exclusión real que suponen el desempleo, la discapacidad, la dependencia, la vejez, o la enfermedad.

La actual situación de crisis, está provocando un aumento del número de personas usuarias de Servicios Sociales, que alcanza ya más de un 25%, es decir, una de cada cuatro personas, en nuestra comunidad.

Objetivo:

- Informar y asesorar de manera general sobre prestaciones y recursos sociales.
- Dar a conocer las distintas políticas que en materia de bienestar social existen en la Comunidad Valenciana.

Para el cumplimiento de estos objetivos realizamos:

- ☐ Asesoramiento individual a personas afectadas
- ☐ Actividades de difusión, información y asesoramiento colectivo
- ☐ Participación en grupos de trabajo, seminarios, talleres

En los asesoramientos individuales se realizan atenciones sobre cuestiones fundamentalmente relacionadas con prestaciones sociales a las que pueden tener derecho:

- o Renta activa de inserción
- o Renta garantizada de ciudadanía
- o Subsidios no contributivos
- o Ayudas para alquileres de vivienda

El trabajo desarrollado a nivel colectivo ha sido a grandes rasgos:

- o Reforma de la administración local. Repercusiones en los Servicios Sociales Municipales.
- o Marco normativo de los Servicios Sociales en el País Valenciano. Propuesta de un nuevo modelo.

- o Renta Garantizada de Ciudadanía.
- o Presentación de la Campaña sobre la ILP de prestación de ingresos mínimos .
- o Dependencia: información y difusión, asesoramiento interno y externo (entidades).
- o Alegaciones normativa empleo y personas con discapacidad, dependencia y otras relacionadas con bienestar social.
- o Participación en distintos espacios de interlocución con la administración pública.

Este trabajo se realiza a través de acciones informativas, sesiones de trabajo, divulgación bien porque así nos lo demandan o bien porque se programan desde nuestra secretaría.

2. INFORMACION Y ASESORAMIENTO A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

El mercado de trabajo no sólo crea o establece segmentos diferenciados en el terreno laboral, sino que crea distinciones en el ámbito social. La posición en el mercado de trabajo actúa como referente social del reconocimiento en la sociedad.

En el momento actual de crisis, en el que estamos inmersos, todo esto cobra más importancia si cabe, porque son los colectivos con mayores dificultades los que se encuentran en peores condiciones para acceder y mantener su posición.

Estas implicaciones son más evidentes cuando se trata de determinados sectores de población en los que su participación residual en el mercado de trabajo conlleva una situación socioeconómica deteriorada. Se plantea, por tanto, en el mercado de trabajo una dualidad de grupos en el colectivo de trabajadores: trabajadores y excluidos del trabajo. También es importante tener en cuenta que en estos momentos nos encontramos con mucha población trabajadora, con condiciones que les hace estar en una situación de pobreza, por lo que lo que las intervenciones son todavía más necesarias en toda la ciudadanía.

Desde CCOO PV, consideramos que para poder abordar adecuadamente estos problemas se deben desarrollar estrategias y acciones que se ocupen de toda una serie de necesidades y conflictos que interactúan entre sí. Esto requiere de un conocimiento de los factores, agentes implicados y de una estrategia de información, prevención y sensibilización, formación y asesoramiento.

Ante esta situación ofrecemos información y asesoramiento especializado, a las personas que lo demandan, tanta en cuestiones relacionadas con el empleo como ante cuestiones de índole social, consideramos que es fundamental disponer de toda la información necesaria para poder ejercer los derechos que tienen y también las obligaciones.

Objetivo

- Promover la inserción laboral y social de las personas con Diversidad funcional, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo.

A grandes rasgos, la información y asesoramiento realizado se centra fundamentalmente en:

- o Legislación laboral, derechos y deberes laborales
- o Programas de formación y/o empleo: Centros Ocupacionales, Centros Especiales de Empleo, etc.
- o Recursos y prestaciones sociales:
 - o Pensiones no contributivas
 - o Prestación por hijo/a a cargo con discapacidad
 - o Ayudas individualizadas de desarrollo personal para personas con discapacidad
 - o Ayudas para la mejora de las condiciones de Accesibilidad a Medio Físico
 - o Información sobre Centros de Día, Residencias, etc.
 - o Otras
- o Información sobre tramitación y revisión del Certificado de Discapacidad
- o Derivación a recursos y/o servicios especializados, asociaciones, entidades de personas con discapacidad.

3. INFORMACION Y ASESORAMIENTO A PERSONAS EN SITUACION DE DEPENDENCIA

Entre los diferentes ámbitos de actuación de la política social en materia de servicios sociales, se encuentra el de la atención, promoción y cuidados a las personas en situación de dependencia.

Con la entrada en vigor el 1 de enero de 2007 de la [Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia](#), nace un nuevo derecho para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Con el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) que la Ley crea, todas las personas que requieren la ayuda de una tercera persona para desenvolverse en las actividades básicas de la vida diaria serán atendidas por las Administraciones Públicas, garantizándoles el acceso a los servicios sociales públicos y a las prestaciones económicas más adecuadas a sus necesidades.

Por tanto esta ley configura un derecho de acceso en igualdad a elementos esenciales para la vida autónoma de muchas personas, para su dignidad, un derecho de cuya directa significación para la vida de sus titulares es inherente a la dignidad de las personas y al libre desarrollo de la personalidad.

No pasa desapercibida la complejidad que presenta la Ley de Atención a las personas en situación de dependencia, tanto en aspectos competenciales, financieros, técnicos como jurídicos.

Objetivos

- El objetivo fundamental consiste en la puesta a disposición de la población de la información y asesoramiento necesarios para el reconocimiento de sus derechos como personas en situación de dependencia.

Esto se realiza fundamentalmente a través de:

- o Información y asesoramiento social y jurídico a nivel de solicitud y procedimiento de reconocimiento
- o Reclamaciones sobre retroactividad, grado de dependencia, copago, etc.
- o Cuidadores/as no profesionales
- o Catálogo de servicios y prestaciones económicas
- o Reclamaciones ante los diferentes organismos
- o Otros

4. JORNADAS DE DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN SERVICIOS SOCIALES

Para CCOO PV es de fundamental la labor de difusión, sensibilización y reivindicación de derechos en materia de Servicios Sociales, no tan sólo en el trabajo interno de la organización, sino también en otras entidades y Administraciones Públicas. Las ponencias e intervenciones que se han llevado a cabo durante 2015 son las siguientes:

- Jornada “Una mirada al sistema público de servicios sociales: otro modelo es posible” (ver cartel)
 - 10 marzo 2015 - Alicante
- Charlas presentación “ILP – Por una prestación de Ingresos Mínimos”
 - 09 septiembre 2015 – Castellón
 - 10 septiembre 2015 – Alicante
 - 11 septiembre 2015 – Valencia
 - 27 septiembre 2015 – Valencia
 - 1 octubre 2015 – Valencia
- Jornada debate “ILP – Por una prestación de Ingresos Mínimos” organizada por CCOO PV y UGT PV (ver cartel)
 - 17 noviembre 2015 – Valencia (Centre Cultural La Nau)

F. PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas destinatarias de las distintas actividades desarrolladas en esta materia son tanto personas afectadas directamente, como familiares , representantes de los trabajadores/as, personas responsables de otras organizaciones dentro del propio sindicato, asociaciones , entidades, profesionales.

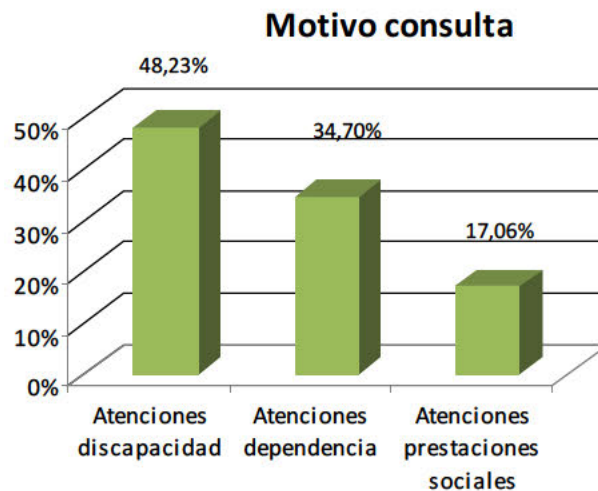
PERFIL DE LAS PERSONAS ATENDIDAS

A lo largo de este año se han realizado 170 atenciones individuales. De estas el 34,70 % de las consultas han sido por cuestiones relacionadas con personas en situación de dependencia, el 48,23 % con temas relacionados con personas con discapacidad y el 17,06% han sido consultas relacionadas con temas de prestaciones sociales.

De las atenciones que se han realizado vemos que 50,58 % de las mismas son hombres y el 49,41% son mujeres. Estos datos no son exactamente así, en ocasiones, sobre todo en cuestiones de atención a la dependencia, la persona que realiza la consulta, no es la afectada directamente sino que se trata de un familiar directo (hijo/a, padres, suegros..)

La mayoría de personas atendidas residen en valencia o comarcas cercanas a ella. También se realizan atenciones telefónicas, por email de personas que residen en puntos de Castellón o incluso Alicante

Hay que resaltar que además de estas consultas se realizan otras que no quedan registradas por no ser de personas individuales, tanto a personas de nuestra organización como a entidades y profesionales que se reclaman nuestro asesoramiento para trasladar esta información a otras personas que la requieren de sus ámbitos.



3.2. Información y Asesoramiento para la Inserción de la Población Trabajadora Inmigrada

A. DENOMINACIÓN

INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA LA INSERCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA INMIGRADA

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Julio 2015	Noviembre 2015	1. Coordinación técnica de la red de información, orientación y asesoramiento especializado del País Valenciano. 2. Asesoramiento para la gestión de la diversidad cultural y no-discriminación. 3. Análisis Diagnóstico de la situación de la población trabajadora inmigrante en Valencia.

C. PRESENTACIÓN

Desde su constitución CCOO PV ha luchado y lucha por la defensa de los derechos de la población trabajadora inmigrada al País Valencià, por mejorar sus condiciones sociales y laborales, por fomentar la participación activa de los mismos, por conseguir la igualdad de oportunidades y combatir todo tipo de discriminación.

Estos objetivos se llevan a cabo desde el entramado de todas las organizaciones territoriales, federales y servicios de CCOO-PV, entre ellos la red de Centros de Información para Trabajadores Migrantes del País Valencià (CITMI-CITE PV), dedicada a la atención especializada, al asesoramiento, formación y defensa jurídica de estos colectivos, coordinada desde la Secretaría de Migraciones y Cooperación.

A pesar de las circunstancias adversas, nuestro sindicato sigue siendo un referente muy importante para la población trabajadora inmigrada al País Valencià. Crisis, políticas de austeridad, recortes en protección social que se derivan de ellas y reforma laboral, han dado lugar a efectos extremadamente devastadores para muchos de estos colectivos de trabajadores y trabajadoras, precarizando sus vidas y lesionando gravemente derechos humanos fundamentales.

Desde hace unos años, se viene hablando de “cambio de ciclo” de la inmigración en España. Algunos estudios apuntan a que se puede hablar de un “parón” de las nuevas entradas de personas migrantes y de una ligera disminución, no generalizable a todos los países de procedencia, si tenemos en cuenta las sucesivas crisis de personas refugiadas. Este cambio de ciclo parece consistir en la permanencia de las personas inmigradas en muchos casos ya como personas de nacionalidad española, sin embargo, lejos de disminuir la diversidad cultural y étnica la hace estructural. Ya no es suficiente elaborar planes o acciones pensadas para personas “recién llegadas” sino para trabajadores y trabajadoras que residen hace ya tiempo en España, para sus familias y para las segundas o terceras generaciones.

Es fundamental para nosotras y nosotros facilitar el acercamiento de la población trabajadora inmigrante al mundo laboral, así como seguir avanzando en la responsabilización colectiva de que la defensa de sus intereses es la defensa de los intereses del conjunto de la clase trabajadora.

Nuestro trabajo, pues, consiste en hacer que este principio sea efectivo, mediante la coordinación, dinamización y reconocimiento de la diversidad de manera transversal, además de combatir cualquier tipo de discriminación e incluir las reivindicaciones propias del colectivo inmigrado en las relaciones laborales.

El trabajo de información, orientación y asesoramiento que se está coordinando desde la Secretaría de Migraciones y Cooperación, junto al equipo técnico de la Fundación CITMI-CITE PV se desarrolla entorno a dos ejes:

- ❑ Trabajo de **asesoramiento directo centrado en el interno** de la propia estructura del sindicato, dirigido a todas las organizaciones y territorios y a los representantes de los trabajadores, sobre las políticas de integración de la población trabajadora inmigrada y en especial sobre cómo gestionar la diversidad de origen y cultural. Se informa

también sobre cómo negociar planes de acogida o cláusulas en los convenios colectivos tendentes a la no discriminación de los diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras.

- ❑ **Información, orientación, formación y asesoramiento jurídico especializado.** Servicio permanente dirigido especialmente a los propios trabajadores inmigrantes.

D. FINALIDAD Y OBJETIVOS

La principal finalidad es conseguir la igualdad de oportunidades de los trabajadores y las trabajadoras procedentes de otros países a través de una adecuada difusión e información de las políticas de empleo, bienestar social, formación y educación, tanto propias como de la GV.

Los objetivos específicos son:

- ❑ Coordinar las actividades de información, orientación y asesoramiento específico dirigidas a la población trabajadora migrante, sobre los programas, objetivos y legislación que les afecte para residir y trabajar, trasladando parte de esta actividad (personalizada o grupal) a las empresas, asociaciones de inmigrantes o a los lugares donde se advierta la necesidad.
- ❑ Promover e impulsar planes de gestión de la diversidad y la no-discriminación, entendidos como dispositivos para mejorar las condiciones sociolaborales y facilitar la inserción, en el conjunto de las organizaciones del sindicato y en el seno de las empresas.
- ❑ Mejorar la competencia del equipo técnico a través de la autoformación en materia de política valenciana de integración de las personas inmigradas.
- ❑ Analizar, observar y diagnosticar la situación sociolaboral actual de la población trabajadora inmigrante al País Valencià

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

1. Coordinación técnica de la red de información, orientación y asesoramiento especializado del País Valencià.
2. Asesoramiento para la gestión de la diversidad cultural y no-discriminación
3. Análisis diagnóstico de la situación sociolaboral de la población trabajadora inmigrante de la ciudad de Valencia para la elaboración de propuestas

1. COORDINACIÓN TÉCNICA DE LA RED DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO DEL PAÍS VALENCIÀ

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACTIVIDAD

- ☐ Equipo técnico del CITMI-CITE PV
- ☐ Población migrante en general, tanto inmigrantes como emigrantes
- ☐ Empleadores y empleadoras
- ☐ Profesionales y personas en prácticas
- ☐ Asociaciones, entidades e instituciones
- ☐ La propia organización sindical, en especial la Secretaría de Migraciones y las Federaciones

METODOLOGÍA

Además de atender la demanda de manera personalizada, tratamos de detectar las necesidades no demandadas. Para ello se dedica un tiempo suficiente y de suma importancia a la entrevista personal. Es requisito imprescindible pedir CITA PREVIA a través del programa denominado RECEPJUR. La atención y asesoramiento a personas migrantes es una parte muy importante de nuestro trabajo diario, insistiendo en los siguientes aspectos:

- Distinguimos entre “atención o acogida” y “asesoramiento”.
- En la primera atención o acogida se ofrecerá información de forma generalizada al conjunto de las personas que se acercan a nuestros centros, prestando una especial importancia a dar acogida a las demandas de todas estas personas. Esta atención da respuesta inmediata, derivando en cada caso al servicio, centro o actividad que se requiera. Esta es una labor muy importante, porque es el primer contacto de muchas personas inmigradas con nuestra organización. Las personas que están a cargo de esta

función, además de las funciones específicas de la recepción, saben gestionar la información y conocen nuestra organización y sus diferentes servicios.

- Uno de los instrumentos con los que contamos desde la Recepción en donde se presta esta primera atención (espacio que puede estar ubicado en la sede de CITMI o desde la propia Recepción de la sede sindical, depende del caso) es el RECEPJUR. La base de datos por la que se asignan citas individualizadas a las personas que desean ser atendidas por un asesor / asesora.

El asesoramiento puede ser:

- **Individualizado**, para los trabajadores y trabajadoras que requieren una atención más especializada y necesitan una intervención concreta.
- **Grupal**, en forma de reuniones, talleres, etc. y abierto tanto a personas afiliadas como no afiliadas. El asesoramiento grupal se traslada allá donde se advierte la necesidad, es decir, a las federaciones, empresas, asociaciones, plataformas, etc.

Sin perder de vista que somos un sindicato y no una ONG, es necesario contemplar como parte de la estrategia de intervención, la derivación a otras instituciones, organizaciones o entidades cuando la situación planteada así lo requiera. Por otro lado, desarrollando un trabajo en red, derivamos a las distintas federaciones o servicios especializados del propio sindicato, tales como Secretaría de Formación, EFPA “Vicent Ventura”, Servicios de Orientación Laboral, Gabinete de Prevención y Salud Laboral, FOREM, etc.

Fundamental también la coordinación con los diferentes agentes implicados en los procesos de inserción y arraigo de los colectivos de inmigrantes: especialmente Servicios Sociales municipales, tanto generales como especializados y direcciones generales y territoriales. Es de gran importancia, una vez efectuado el primer contacto con la persona atendida, el seguimiento de su situación. También nos coordinamos directamente con las diferentes oficinas de extranjería, en las que gestionamos semanalmente documentación relativa a renovaciones, reagrupaciones familiares, etc.

DESARROLLO

LOCALIDAD	ACTIVIDADES DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO	DURACIÓN	PERSONAS IMPLICADAS
Alacant, Denia, Elx, Elda, Orihuela, Torrevieja y Crevillent	Acogida y Recepción con apoyo del Programa informatizado de CITA PREVIA RECEPJUR Asesoramiento jurídico especializado Todos aquellos procesos administrativos necesarios para resolver la situación de estancia o permanencia de las personas inmigrantes en el País Valencià. Se informa y asesora sobre los aspectos legales en materia de extranjería, los trámites a seguir, y los procedimientos que con carácter general están establecidos. ▪ Solicitudes de autorización de trabajo y residencia ▪ Solicitud de autorización de residencia ▪ Renovación de autorización de trabajo y residencia ▪ Arraigo social y laboral ▪ Reagrupación familiar ▪ Autorizaciones de regreso ▪ Comunitarios...	De julio a noviembre de 2015	718 Personas Asesoradas 228 Mujeres 224 Hombres 266 Sin Asignar
Valencia	Información y orientación social y laboral ▪ Orientación sociolaboral, sindical y formativa ▪ Información relativa a prestaciones sociales, educación de los menores y de personas adultas ▪ Orientación a las personas que se ven obligadas a emigrar a otro país ▪ Detección de situaciones de explotación laboral de personas o colectivos de inmigrantes		
Valencia	Organización de una reunión de coordinación entre todos los componentes de la Red del País Valenciano (trabajadores y responsables sindicales).	30/09/2015	9 Técnicos y responsables del área de migraciones
Valencia Conselleria de Benestar Social	Organización de dos reuniones institucionales con el Secretario Autonómico de Igualdad y Políticas Inclusivas y la Directora General de Inclusión social para la puesta en común de las actuaciones a desarrollar en este área de manera coordinada.	8/10/2015 27/10/2015	Coordinadora y Secretario de Migraciones
Valencia	Reuniones informativas semanales sobre los servicios que se ofrecen tanto desde CITMI – CITE como desde CCOO PV en general a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Difusión de las actividades programadas así como de los servicios de orientación e información que se ofrecen en otros programas.	Todos los miércoles a las 12:00 h.	74 personas han sido informadas en las diferentes reuniones informativas
TOTAL			803 personas

CONTENIDO ESPECÍFICO SOBRE PROGRAMAS, MEDIDAS Y ACTUACIONES DE LA PROPIA CONSELLERÍA DE BIENESTAR SOCIAL QUE MÁS SE HAN DIFUNDIDO DESDE EL ÁREA DE MIGRACIONES

- ☐ Agencias AMICS y sus diferentes programas y actividades: Información y Acogida, Garantías Jurídicas (Informes de Arraigo), Salud, Educación, Vivienda, Empleo y Formación.
- ☐ Cursos Becas para la realización de prácticas de formación de Mediación Intercultural durante 2015.
- ☐ Información sobre los diferentes cursos desarrollados en la Escuelas de Acogida y los Programas Voluntarios de Comprensión de la Sociedad Valenciana
- ☐ Información sobre prestaciones sociales:
 - o Renta Garantizada de Ciudadanía
 - o Prestaciones Económicas Individualizadas (PEI's) o Ayudas de Emergencia
 - o Ayudas para el Desarrollo de programas de Atención de Necesidades a menores
- ☐ Xarxa Eures: Treballar a Europa

2. ASESORAMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL Y NO-DISCRIMINACIÓN

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACTIVIDAD

- ☐ Los propios trabajadores y trabajadoras inmigrantes en particular y toda la población trabajadora en general
- ☐ Delegados y delegadas sindicales, así como cuadros y responsables sindicales
- ☐ Asesores y asesoras de la Red CITMI-CITE PV
- ☐ Alumnado del Centro de Formación de Personas Adultas "Vicent Ventura", así como de otros centros docentes en los que desarrollamos talleres de sensibilización
- ☐ Empresas que necesiten asesoramiento sobre GDC y NO-D, a la organización sindical, en general y a la Secretaría de Migraciones, en particular.

METODOLOGÍA

La metodología que utilizamos es la **investigación-acción participativa, que constituye un motor de transformación social y compromiso**. Dicha metodología aplicada a nuestra realidad se conforma sobre las siguientes bases:

- 1.- El proceso ha de llevar a la transformación de la realidad.
- 2.- Se marca un programa acorde con los objetivos de cada acción y de la organización. Entre estos, el grupo debe identificar los que más les preocupan, analizando la realidad desde ese doble punto de partida.
- 3.- La participación activa de los diferentes colectivos es clave en el proceso de transformación.
- 4.- El proceso debe llevar a la acción.
- 5.- La programación de las acciones propuestas, así como la planificación didáctica deben permitir la flexibilidad y el dinamismo para adaptar a cada grupo estas bases.
- 6.- Pasos Metodológicos
 - o Estudio situacional
 - o Análisis e Investigación
 - o Plan de acción
 - o Y Evaluación

CONTENIDO Y DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Para desarrollar esta actividad, partimos del análisis y el diagnóstico previo, llegando a constatar la existencia de percepciones, estereotipos y prejuicios que provocan discriminación directa e indirecta (racismo latente) y que condicionan negativamente la inserción de las personas inmigradas en el ámbito laboral. Por tanto, llevamos tiempo detectando y trabajando la necesidad de gestionar adecuadamente la diversidad de origen y cultural en el ámbito laboral.

Entendemos por Gestión de la Diversidad todas aquellas acciones encaminadas a garantizar que personas de diferentes grupos no sufran discriminación. El reconocimiento de la diversidad y de las similitudes significa comprender cómo las diferencias y similitudes pueden aprovecharse en beneficio de las personas, las empresas y la sociedad en general. Gestionar

nuestra diversidad, asegurando justicia e igualdad no es ya una “buena práctica” sino un imperativo en un mundo cambiante.

De este modo, pretendemos asesorar a responsables y Representantes Legales de los y las Trabajadoras para lograr acuerdos con las empresas en las que tenemos representación. Estos acuerdos deben ir encaminados a la gestión de la diversidad en los centros de trabajo que faciliten la inserción de las personas inmigradas desde la igualdad y la no discriminación y que garanticen la cohesión social el entorno laboral, poniendo en valor nuestra diversidad como personas y la necesidad de nuestra igualdad como trabajadoras y trabajadores.

Asesoramos a la RLT para dar concreción al acuerdo y apoyo a la estructura sindical en la negociación del convenio, pacto de empresa u otras acciones específicas, teniendo en cuenta el contexto de cada empresa y las circunstancias específicas de su realidad, así como las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras de cada una de ellas. La concreción de este acuerdo incluye acciones relacionadas con las condiciones sociales y laborales de la empresa y otras cuestiones como:

- ❑ El compromiso con la representación de los trabajadores y las trabajadoras de no discriminación y de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, de acceso al trabajo, de condiciones y de promoción laboral.
- ❑ El compromiso de incluir información y formación sobre la gestión de la diversidad a los representantes sindicales y a cualquier otra estructura de empresa que se considere importante.
- ❑ El compromiso de facilitar la información a personas inmigrantes sobre el funcionamiento de la empresa y formación en derechos laborales, aprendizaje de la lengua o lenguas oficiales, normativa de extranjería,...etc.
- ❑ El compromiso de reconocimiento de las diversidades existentes en cada centro de trabajo y la flexibilidad y adecuación de las jornadas de trabajo de acuerdo con las necesidades personales en relación a permisos, vacaciones y excedencias. En este sentido, la conciliación de la vida personal y familiar y el desarrollo de las actividades profesionales de servicio y producción.

Y también:

- ❑ La prevención de riesgos y la salud laboral.
- ❑ La reorganización del tiempo de trabajo y los derechos de todas las personas trabajadoras.

- ❑ La información sobre las condiciones, las características y el tipo de actividad a desarrollar.
- ❑ Las características del entorno.
- ❑ Los conocimientos básicos de acogida: sistema educativo, sistema sanitario, normativa laboral, marco legal o funcionamiento institucional.

Orientamos a nuestros representantes para que nuestra actuación y nuestra intervención faciliten el cambio cultural en nuestra organización, en el ámbito de la empresa, a partir de herramientas de trabajo como por ejemplo las siguientes:

- ❑ Cursos de formación sobre la gestión de la diversidad en los centros de trabajo,
- ❑ Jornadas/ Seminarios
- ❑ Elaboración de guías dirigidas a las trabajadoras y trabajadores sobre la misma cuestión y sus condiciones sociolaborales, así como otros materiales informativos que puedan ser de utilidad para la acción sindical.

Además, esta actuación se concreta en la firma de acuerdos y de planes de acogida en las empresas sobre GDC y NO-D en el ámbito de las relaciones laborales.

Estos acuerdos representan el reconocimiento de ambas partes en la concertación de carácter voluntario, con la dirección de la empresa, la representación de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la estructura sindical en cualquiera de sus ámbitos organizativos, lo que supone, por una parte, el compromiso de buenas prácticas de responsabilidad social de las empresas y la representación sindical a los centros de trabajo y de otra parte, la consecución de los principios que enmarcan nuestra acción sindical. Es por ello que también proponemos a las empresas que desarrollen estos acuerdos para conseguir un reconocimiento institucional de su responsabilidad social, mediante un certificado.

RESUMEN DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS DE GDC Y NO-D EN LAS EMPRESAS

- ❑ Iniciativas que eviten la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección
- ❑ Plan de acogida en la empresa de las nuevas personas trabajadoras
- ❑ Apoyo y asesoramiento personalizado a los trabajadores y las trabajadoras desde todas las instancias de la empresa en relación a la GDC Y NO-D
- ❑ Módulo de Formación Básica entorno a la diversidad cultural de los responsables de la empresa en recursos humanos y los representantes sindicales

- ❑ Medidas de prevención, mediación y resolución de conflictos de convivencia
- ❑ Formación lingüística, traducción de textos en diferentes lenguas...
- ❑ Conciliación y flexibilidad de los tiempos de trabajo del personal respecto a otras celebraciones o festividades culturales, no recogidas en el calendario oficial, así como la ampliación de permisos cuando la causa que lo motiva suponga el traslado a otro país
- ❑ Análisis y respuestas específicas a las necesidades de formación profesional y en materia de prevención de riesgos laborales de las personas que se incorporan a la empresa
- ❑ Designación de una persona / personas encargadas de la gestión de la diversidad y no discriminación en la empresa
- ❑ Seguimiento de las acciones previstas por parte de la RLT y acuerdos específicos en materia de GDC y No-D

A continuación concretamos las acciones desarrolladas en este sentido:

- o Información, orientación y asesoramiento a todas las organizaciones implicadas en la gestión de la diversidad, en estrecha colaboración con las diferentes federaciones y territorios de CC OO PV.
 - ✓ Reuniones específicas de asesoramiento grupal y elaboración de propuestas, partiendo de la realidad específica de cada empresa o centro de trabajo.
 - ✓ Elaboración de estrategias de intervención “in situ” para prevenir o abordar posibles conflictos surgidos en las empresas, a raíz de diferencias culturales.
- o Asesoramiento directo a los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as, contando siempre con la Federación correspondiente, para explorar la posibilidad de lograr acuerdos de Gestión de la Diversidad en las empresas. Acuerdos que suponen la inclusión de cláusulas de no discriminación en los convenios y, si fuese posible, la elaboración conjunta de planes de acogida, adaptados a la realidad de cada empresa para promover el conocimiento de los derechos y deberes laborales de los y las trabajadoras que se incorporan a la misma.
 - ✓ Asesoramiento grupal a los comités de empresa o secciones sindicales y seguimiento de las acciones desarrolladas en las empresas: Frutas BRUÑÓ, Cárnica Serrano y Grupo SIRO

- ✓ Asesoramiento individual a cuadros y a delegados y delegadas. Hemos asesorado a un total de 85 personas, la mayoría de ellas se han acercado a nuestra sede en Valencia y otras han demandado alguna visita en el mismo centro de trabajo.

3. ANÁLISIS DIAGNÒSTICO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA INMIGRANTE EN LA CIUTAT DE VALÈNCIA

Ver en el ANEXO III el estudio que se ha realizado en relación a la situación sociolaboral de la población trabajadora inmigrante de la ciudad de Valencia para la elaboración de propuestas

3.3. Información y Asesoramiento Socio-laboral en Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres

A. DENOMINACIÓN

INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOCIOLABORAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Actividades del proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Información y asesoramiento individualizado en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, 2. Información, orientación y asesoramiento colectivo en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la negociación colectiva. 3. Jornadas e intervenciones en materia de igualdad de género.

La acción se desarrolla a lo largo del año 2015 ofreciendo el asesoramiento que se ha ido solicitando tanto a nivel individual como colectivo. Fundamentalmente se desarrolla en Valencia y comarcas cercanas, aunque también se presta asesoramiento a personas que residen en la provincia de Alicante y Castellón.

C. PRESENTACIÓN

Comisiones Obreras es un sindicato comprometido, desde sus orígenes, con la igualdad de las mujeres y desarrolla un trabajo específico en el campo de la igualdad de oportunidades y de trato desde 1976.

Los objetivos de la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat se refieren al ámbito sindical y al laboral, pero también están entre sus objetivos promover una igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida:

- Dentro del sindicato, la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat trabaja para incrementar la afiliación de las mujeres, promover su participación y su presencia en los órganos de dirección y garantizar un mayor conocimiento de la realidad laboral y social de las mujeres en el interior del sindicato.
- En el mercado de trabajo, la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat intenta detectar y luchar contra las discriminaciones hacia las mujeres en el acceso, la promoción y el mantenimiento del empleo, denunciar y promover una igualdad salarial y de condiciones de trabajo de las mujeres con respecto a los hombres que desempeñan tareas de igual valor, promover iniciativas para prevenir y acabar con problemas específicos a los que se ven expuestas las mujeres en el trabajo (acoso, dificultades en el acceso a la formación, salud laboral...).
- Fuera del marco estrictamente laboral, la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat mantiene relaciones con grupos de mujeres y movimientos feministas que promueven el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones que los hombres, a la cultura, a la educación y a la participación social y política; se oponen a la violencia de género y a cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres; promueven un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y, en general, trabajan para conseguir cambios legales y cambios de actitudes que supongan un avance en la situación de las mujeres.

D. OBJETIVO

El objetivo último es contribuir a la mejora de las condiciones sociolaborales de las mujeres, principalmente trabajadoras, ya estén empleadas o no, ofreciendo información y asesoramiento en temas relacionados con la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la erradicación de cualquier discriminación por razón de sexo.

F. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- 1.- Información y asesoramiento individualizado en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.- Información, orientación y asesoramiento colectivo en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la negociación colectiva: Planes de Igualdad y otras medidas concretas en favor de la igualdad.
- 3.- Jornadas e intervenciones en materia de igualdad de género.

1.- INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO INDIVIDUALIZADO EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Desde el sindicato hemos atendido de manera ininterrumpida, a lo largo de este año, las demandas sociolaborales de las mujeres y cada vez más hombres que, de forma individual, a través del asesoramiento personal, bien presencial, bien telefónica o telemáticamente, se han recibido.

Este es un servicio cada vez más demandado, ya que en una situación de crisis económica y social como la que llevamos viviendo, cada vez se respetan menos el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Otra de las finalidades es ayudar, en la medida en que sea posible, en todo cuanto pueda contribuir a mejorar su situación en la empresa, pero también en la sociedad. Se trata de facilitar su participación en el espacio público y su formación cultural y humana.

El asesoramiento prestado no puede concebirse como una actividad circunstancial para responder a una necesidad de un momento dado, sino fruto de una relación permanente entre el sindicato y la sociedad, un compromiso entre ambos que permite que las personas solicitantes de asesoramiento, confíen en el servicio que va a recibir.

Objetivos

- Informar y asesorar en materia de legislación, formación, empleo, acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.

- Informar sobre recursos y prestaciones sociales, incluidas las previstas desde la Generalitat Valenciana, básicamente relacionadas con la violencia de género como la Renta Activa de Inserción para mujeres víctimas de la violencia de género sin recursos económicos o las ayudas de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género, que se tramitan desde la Conselleria de Benestar Social.

El servicio ofrecido ha incluido:

- Información y asesoramiento individualizado sobre derechos y deberes laborales, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, prestaciones sociales, acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género. Este asesoramiento e información se ha prestado no solo a las personas directamente afectadas, sino también a integrantes de la representación legal de los y las trabajadoras o funcionariado, y otras personas de la estructura del sindicato que nos derivan la problemática de estas personas.
- Derivación a recursos y/o servicios especializados, asociaciones de mujeres, centros de formación, etc.
- Coordinación con otras entidades.
- Realización de escritos, solicitudes, quejas y acompañamiento a entidades administrativas (p.ej. Inspección de Trabajo) o judiciales (Juzgados, Fiscalía, Oficinas de Atención a las Víctimas de Delitos en el caso de mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

Las personas destinatarias han presentado dificultades diversas relacionadas con los ámbitos siguientes:

- Ámbito laboral: derechos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo, problemáticas específicas, tanto en materia laboral como en temas relacionados con la Seguridad Social de las empleadas del hogar y dificultades para compaginar la vida profesional.
- Ámbito formativo: Como desarrollar un itinerario formativo que permita acceder a puestos de trabajo o bien la promoción profesional.
- Ámbito familiar: corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y personal, violencia de género, etc.
- Otros

2.- INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO COLECTIVO EN IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS MEDIDAS CONCRETAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD

Desde CCOO PV consideramos que la defensa de los derechos fundamentales de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la prohibición de cualquier discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, no sólo debe efectuarse de manera individual, ya que es necesario incidir en la situación colectiva de las mujeres trabajadoras en las empresas, a través de uno de los instrumentos más potentes que la legislación nos ofrece, como son los Planes de Igualdad, en los casos en que sea posible, bien porque son empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, bien porque se establezca la obligación de adoptarlo en el convenio colectivo de aplicación, bien porque la Inspección de Trabajo así lo haya acordado o bien porque la empresa, de forma voluntaria, ha decidido elaborarlo.

Para el resto de empresas también es necesario, porque así lo dice la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, adoptar medidas en el ámbito laboral, a través de la negociación colectiva, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que se deben acordar o negociar con la representación legal de los y las trabajadoras.

El contexto de fuerte crisis que estamos viviendo en los últimos años ha servido de excusa para el ataque de derechos y principios fundamentales, entre ellos el de igualdad de trato y de oportunidades y prohibición de la discriminación por razón de sexo. Por ello, se hace más necesario que desde CCOO PV ofrezcamos información, orientación y asesoramiento especializados en la negociación colectiva de medidas de igualdad específicas en empresas y Administraciones Públicas, incluyendo los Planes de Igualdad.

Objetivo

Promover la igualdad real de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, a través de los diversos instrumentos que ofrece la negociación colectiva, en el ámbito de las empresas y Administraciones Públicas, incidiendo, entre otras materias, en la contratación, promoción profesional, retribuciones, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral,

personal y familiar, prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo, derechos laborales de las víctimas de violencia de género y comunicación y lenguaje no sexista.

A grandes rasgos, la información, orientación y asesoramiento realizado se centra fundamentalmente en:

- La elaboración, negociación y/o consulta con la representación legal de los y las trabajadores y trabajadoras o funcionariado de los Planes de Igualdad, asesorando y asistiendo, en su caso, a todas las fases de negociación de los Planes de Igualdad:
 - Diagnóstico de situación.
 - Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solucionar las carencias detectadas en el diagnóstico de situación.
 - Implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
 - Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.
- En el caso de empresas no obligadas a la adopción de Planes de Igualdad, elaboración de propuestas dirigidas a la negociación colectiva y que versen sobre la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, incluyendo los Protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el seno de empresas y Administraciones Públicas, en su caso.

Este servicio se ha llevado a cabo asesorando, orientando e informando a representantes de los y las trabajadoras y personas responsables de otras organizaciones dentro del propio sindicato, pertenecientes a diversos sectores productivos, como sanidad, enseñanza, agroalimentario y puertos. Así, hemos procedido a asesorar, orientar e informar en empresas y Administraciones Públicas:

3.- JORNADAS E INTERVENCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Desde CCOO PV entendemos que es importante la labor de difusión y sensibilización en materia de igualdad no sólo en el interno del sindicato sino también en otras entidades y Administraciones Públicas. Las ponencias e intervenciones que se han llevado a cabo son las siguientes:

- Conferencia “Los retos de la igualdad en el mercado laboral”
 - o 25/02/15 - Casa de la Dona de Mislata, dentro de los actos de las XXVIII Jornades de la Dona “Amb nosaltres... Ni un pas enrere”, organizadas por el Ayuntamiento de Mislata y Casa de la Dona.
- Intervención en la Mesa Redonda “Dona i Treball”
 - o 10/03/2015 - dentro de los actos organizados para el 8 de marzo “Día Internacional de la Dona” por el Ayuntamiento de Albuixech.
- Intervención en la Mesa Redonda “Plans d’Igualtat, negociación col·lectiva i escletxa de gènere”
 - o 23/03/2015 - dentro de la I Jornada Igualtat i Organitzacions “Noves Organitzacions del temps de treball en temps de crisi”, organizada, entre otras organizaciones, por la Comissió d’Igualtat de la Facultat de Ciències Socials, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Universitat de València.
- Intervención en la Mesa Redonda “El punto de vista de agentes sociales y empresas”
 - o 27/03/2015 - dentro de la Jornada “Planes de Igualdad en las empresas: Agentes implicados”, organizado por CIERVAL.
- Intervención en la Mesa Debate “Combatiendo la discriminación en el ámbito laboral”
 - o 24/04/2015 - dentro de la Jornada “Gestión de la Diversidad afectivo sexual en el ámbito laboral”, organizada por la Fundación Cepaim.
- Intervención “Presentació del Protocol front l’assetjament per raó de l’orientació sexual, la identitat de gènere i/o expressió de gènere en l’àmbit laboral”
 - o 14/05/2015 - dentro de la jornada “Lluitem contra la LGTBIfòbia al treball”, organizada por CCOO PV.

E. PERSONAS BENEFICIARIAS

Las personas destinatarias desarrolladas en esta materia son tanto personas (mayoritariamente mujeres trabajadoras), representantes de los y las trabajadoras, personas responsables de otras organizaciones dentro del propio sindicato, asociaciones, entidades.

PERFIL DE PERSONAS ATENDIDAS

A lo largo de este año (de enero a octubre) se han realizado 57 consultas individualizadas. De estas, el 69% de las consultas han sido por cuestiones relacionadas con el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal (permisos maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, reducción de jornada y excedencias por motivos de cuidado, etc.) y el gran número de dificultades que plantean en mayor medida las empresas, pero también las diversas Administraciones Públicas. El 7% de las consultas se ha referido a acoso por razón de sexo en las empresas, motivado en la mayor parte de las ocasiones por el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad y conciliación. El 4% están relacionados con despidos y otras actuaciones que suponen una discriminación directa o indirecta por razón de sexo. También hay que reseñar el 4% de consultas relacionadas con la violencia de género y los derechos que asisten a las víctimas. Finalmente, indicar que el 2% de las consultas efectuadas se refiere a cuestiones de salud laboral relacionadas con la maternidad, el 2% a acoso sexual sufrido en las empresas y finalmente el 7% a otras cuestiones.

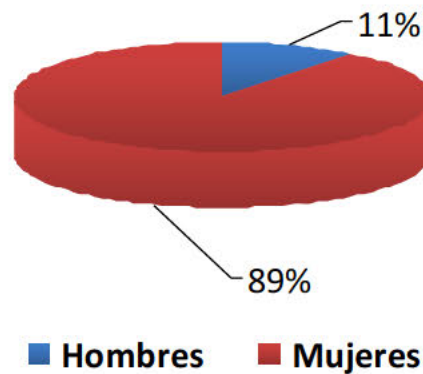
De las atenciones que se han realizado, vemos que el 89,47% de las mismas son mujeres y el 10,53% son hombres. Este dato no es completamente real ya que en muchas ocasiones son los representantes de los y las trabajadoras quienes nos efectúan la consulta o bien personas de la estructura del sindicato.

El número de consultas desglosadas mes a mes son las siguientes:

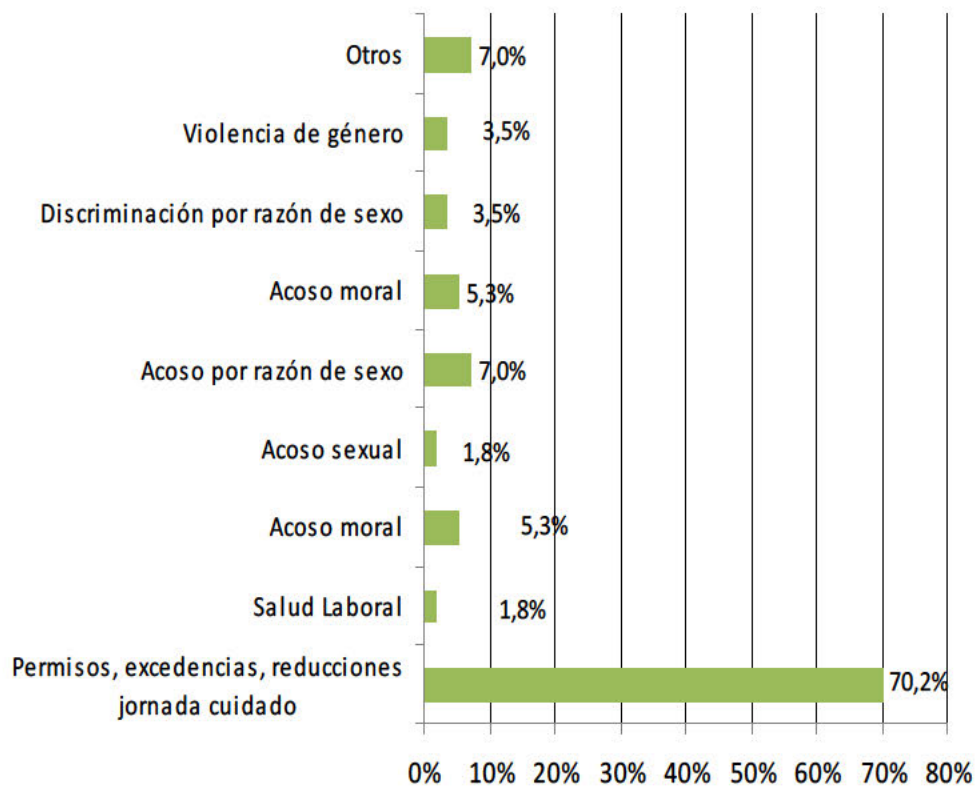
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	TOTAL
7	6	2	3	11	4	7	1	13	3	57

La mayoría de personas atendidas residen en Valencia o en comarcas de la provincia. También se realizan atenciones telefónicas, por correo electrónico de personas que residen en las provincias de Castellón y Alicante.

Consultas



Tipo de consulta



3.4. Visitas a empresas

A. DENOMINACIÓN

VISITAS A EMPRESAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA DIFUSIÓN DE MATERIALES Y CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN

B. PRESENTACIÓN

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CS CCOO PV) realiza visitas a empresas para informar y asesorar a los trabajadores y trabajadoras sobre la normativa laboral y de protección social, así como informar de las políticas de empleo, formación, salud laboral, igualdad, economía sumergida, etc. que se presentan en la presenta memoria.

C. OBJETIVO

Esta actividad tiene como principal objetivo el difundir los materiales y las campañas informativas que la CS CCOO PV ha llevado a cabo durante el presente año 2015 sobre cuestiones relacionadas con la política de empleo, formación, igualdad, protección social, salud laboral y seguridad en el trabajo, economía sumergida, fiscalidad, etc. con la finalidad de difundir las políticas que llevan a cabo las diferentes Administraciones Públicas desde la perspectiva sindical.

E. PERSONAS BENEFICIARIAS

Los trabajadores y las trabajadoras de los centros de trabajo que han sido visitados durante el presente año 2014 por el equipo de sindicalistas.

F. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Desarrollo de las tareas específicas:

- ☐ Coordinación y planificación entre diferentes Secretarías de la CS CCOO PV (Secretaría de Organización, Secretaría de Formación, Empleo y Personas Desempleadas, Secretaría de Salud Laboral, etc.), para la difusión de los materiales (que se adjuntan a continuación.) a los trabajadores y las trabajadoras.
- ☐ Puesta en común del material para su análisis y consulta de posibles dudas e interpretaciones
- ☐ Planificación y programación de las visitas a las empresas:
Se distribuye el trabajo por polígonos enmarcados en las comarcas donde las personas interactúan. Se prioriza la empresas donde es más fácil acceder. Calendarización de las visitas.
- ☐ Difusión de la información
- ☐ Seguimiento de la actividad y valoración

G. MATERIALES UTILIZADOS

Los materiales utilizados en las visitas a empresas se detallan a continuación, a ellos habría que añadir información sobre los cursos de formación:

- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (actualizado a octubre de 2014)
- Guía LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA 2015
- Calendario laboral de 2016
- Folleto “Los recortes atentan contra la democracia y la salud en el trabajo”
- Folleto “Así no salimos de la crisis”
- Folleto “Precariedad y bajos salarios = + desigualdad y + pobreza”
- Folleto “¿Sabías qué? Sobre la bisexualidad”
- Folleto “¿Sabías qué? Frente al acoso laboral
- Folleto “Impuestos justos. Garantía de derechos. Por un sistema fiscal que ayude al empleo y a la protección social”
- Folleto “Y ahora, ¿qué? Guía laboral para jóvenes”
- Folleto “La huelga no es un delito”

3.5. Material informativo: ESTATUTO de los TRABAJADORES

A. DENOMINACIÓN

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (actualizado a octubre 2014)

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Mayo 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información 2. Edición, maquetación e impresión 3. Distribución del material y difusión on line

C. MATERIALES UTILIZADOS

El Estatuto de los Trabajadores (ET) actualizado a octubre de 2014, se presenta en idioma castellano, en formato papel cuche con un total de 185 páginas (ver ANEXO III) (se adjunta ejemplar).

Debido a que en los últimos meses se han producido continuas actualizaciones del Estatuto de los Trabajadores consideramos que no es conveniente presentar en la web de CCOO PV la edición publicada en formato papel que se adjunta en esta memoria. Pero si que se dispone de un enlace en la web del sindicato en el que se adjunta la última modificación del ET según el BOE del 24 de octubre de 2015:

[http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/doc210722 Estatut dels Treballadors consolidat vigent al 23 doctubre de 2015.pdf](http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/doc210722_Estatut_dels_Treballadors_consolidat_vigent_al_23_doctubre_de_2015.pdf)

D. OBJETIVO

- Difundir la norma básica que rige los derechos de los trabajadores y trabajadoras en España, incorporando las últimas modificaciones que se han realizado en el mismo como consecuencia de las últimas Reformas Laborales.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES establece el marco legal de las relaciones laborales. El actual poco tiene que ver con el original, pues en sus 30 años de vigencia ha sufrido más de cuarenta modificaciones. Las fases de la edición de esta publicación han sido:

Fase 1ª - Recopilación de información.

Fase 2ª - Edición, maquetación e impresión del Estatuto de los Trabajadores

Fase 3ª - Distribución en puntos de interés

Además del articulado del Estatuto de los Trabajadores se presenta al final del documento un resumen de las normas de cotización, pensiones, prestaciones por desempleo y subsidios, así como otros indicadores de 2015 como el IPREM y el SMI.

F. DISTRIBUCIÓN PUBLICACIÓN

En 2015 se han publicado un total de 3.000 ejemplares en idioma castellano.

La distribución la publicación del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES se ha realizado en las delegaciones y sedes de Comisiones Obreras del País Valencià ubicadas en los siguientes territorios.

<i>FEDERACIONES</i>	<i>CANTIDAD</i>	<i>TERRITORIOS</i>	<i>CANTIDAD</i>
AGROALIMENTÀRIA	200	ALICANTE	30
FSC	550	ELCHE	30
SERVEIS	480	CASTELLÓN	30
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	600	PUERTO DE SAGUNTO	20
ENSENYAMENT	90	LLIRIA	20
INDÚSTRIA	750	XÀTIVA	30
PENSIONISTES		VALENCIA	10
FSS	130	ALZIRA	30
TOTAL FEDERACIONES	2.800	TOTAL TERRITORIOS	200
		TOTAL EDICIÓN	3.000

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES/AS



país valencià

3.6. Material informativo: Guía LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA 2015

A. DENOMINACIÓN

GUÍA SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA 2015

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Marzo 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de datos 2. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 3. Distribución del material y difusión on line

C. MATERIALES UTILIZADOS

La “Guía sobre LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA referente al año 2015”, se edita en idioma castellano y en formato papel cuche. Se presenta en diferentes gamas de colores y con un total de 78 páginas (ver ANEXO III) (se adjunta ejemplar).

También se presenta en formato digital con la finalidad de actualizar las variaciones de la norma que se producen a lo largo de año en la siguiente página web:

http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/pub157403_Legislacion_laboral_basica_2015_LB.pdf

D. OBJETIVO

- Informar de forma breve y didáctica a los trabajadores y las trabajadoras en particular, y a la ciudadanía en general, sobre diferentes materias relacionadas con la normativa laboral y la acción protectora con información actualizada a 2015.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La elaboración de la Guía LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA 2015 se estructura en diferentes fases:

Fase 1ª - Recopilación de datos sobre las materias a divulgar en la guía y elaboración de contenidos

Fase 2ª – Edición, maquetación e impresión de la Guía

Fase 3ª - Distribución en puntos de interés.

La Guía LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA 2015 recopila de forma breve y esquemática las principales materias referentes a la normativa laboral que anualmente se actualiza. Se trata de una guía que se elabora en el marco de la política de información, asesoramiento y atención a los trabajadores y trabajadoras desde hace más de una década realiza el sindicato. Por lo tanto es uno de los materiales de referencia a nivel sindical.

Desde CCOO PV consideramos que el conocimiento de los derechos en el ámbito laboral es una de las principales herramientas para la defensa de los intereses de la clase trabajadora, entre otras cosas porque la desinformación hace que los trabajadores y trabajadoras no puedan exigir lo que les corresponde. En definitiva, se trata de satisfacer la demanda de información que las personas en general tienen en relación a la normativa laboral y la acción protectora, más teniendo en cuenta las continuas modificaciones legislativas que se están realizando al respecto en los últimos tiempos.

El **contenido de la guía** se estructura en el siguiente indexado:

1. Normas de cotización 2015

- 1.1. Régimen General de la Seguridad Social
- 1.2. Régimen Especial Agrario (REASS): por cuenta ajena y por cuenta propia
- 1.3. Trabajadores/as por Cuenta Propia o Autónomos/as (RETA)
- 1.4. Trabajadores/as del Hogar
- 1.5. Otros regímenes especiales

2. Pensiones públicas

2.1. Pensiones contributivas: cuantías mensuales y anuales en función de la causa que la origina: jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad, a favor de familiares

2.2. Prestaciones familiares: por hijo/a o menor acogido a cargo, hijos/as o menores acogidos con menos 18 años sin discapacidad, familias no numerosas, familias numerosas

2.3. Prestaciones no contributivas: pensión del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), pensión no contributiva (jubilación e invalidez), subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte

3. Prestaciones por desempleo

3.1. Prestación contributiva: duración, contenido y cuantía

3.2. Prestación no contributiva: subsidio por desempleo

4. Otras prestaciones

4.1. Renta Activa de Inserción (RAI): duración, contenido y cuantía

4.2. Programa de recualificación profesional (PREPARA)

4.3. Programa Activación para el Empleo (PAE)

4.4. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

4.5. Subsidio por maternidad no contributivo

4.6. Subsidio por paternidad

4.7. Pensiones a favor de familiares

4.5. Víctimas de violencia de género

5. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA): personas beneficiarias, colectivos excluidos, salarios

6. Indicadores:

6.1. Indicadores: Salario Mínimo Interprofesional (SMI), Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), Grados de consanguinidad y afinidad

6.2. Grados de consanguinidad y afinidad

F. DISFUSIÓN PUBLICACIÓN

Se han publicado un total de 9.000 ejemplares de la guía **LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA 2015**, que se han difundido entre las delegaciones y sedes de los siguientes territorios y sectores:

FEDERACIONES	CANTIDAD	TERRITORIOS	CANTIDAD
AGROALIMENTÀRIA	300	ALICANTE	1.000
FSC	800	ELCHE	800
SERVEIS	500	CASTELLÓN	1.000
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	500	PUERTO DE SAGUNTO	500
ENSENYAMENT	100	LLIRIA	500
INDÚSTRIA	500	XÀTIVA	700
FSS	300	VALENCIA	500
		ALZIRA	1.000
TOTAL FEDERACIONES	3.000	TOTAL TERRITORIOS	6.000
		TOTAL EDICIÓ	9.000

La publicación también está accesible online en la web de CCOO PV en la siguiente URL, con la finalidad de actualizar las variaciones de la norma que se producen a lo largo de año:

http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/pub157403_Legislacion_laboral_basica_2015_LB.pdf

El personal de CCOO PV utiliza esta guía para el asesoramiento de los trabajadores y las trabajadoras, no sólo cuando acuden al sindicato sino cuando se realizan visitas a las empresas.

Se puede observar en el lateral derecho de la web de CCOO PV que este recurso es uno de los más visitados (<http://www.pv.ccoo.es/pv/>)



En el momento de su publicación se publicó una nota de prensa para su difusión en la web de CCOO PV:

<http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:actualitat:849930>



lunes 20 de julio de 2015

La legislación laboral básica en un solo clic

El sindicato compila y actualiza las normas sobre cotización a la Seguridad Social, las cuantías de las prestaciones y la regulación de las pensiones.

CCOO PV edita una guía con la legislación laboral básica 2015, un documento útil y práctico para conocer nuestros derechos. Porque una buena información es imprescindible para exigir lo que nos corresponde como trabajadores y trabajadoras.

Como cada año, la secretaria de Acción Sindical de CCOO PV ha editado una guía con toda la legislación laboral básica actualizada. El sindicato pone a disposición de trabajadores y trabajadoras esta publicación, para su [consulta en línea](#) o [su descarga en formato pdf](#), que también estará disponible en el apartado de [publicaciones](#) de nuestra web (menú información).

Os avanzamos el contenido de la guía Legislación Laboral Básica, que incluye las normas de cotización a la Seguridad Social y toda la regulación relativa a pensiones, prestaciones por desempleo y todo tipo de ayudas.

1. NORMAS DE COTIZACIÓN 2015

- 1.1. Régimen General de la Seguridad Social
- 1.2. Régimen Especial Agrario
- 1.3. Trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o personal autónomo (RETA)
- 1.4. Personas trabajadoras del hogar
- 1.5. Otros regímenes especiales

2. PENSIONES PÚBLICAS

- 2.1. Contributivas
- 2.2. No contributivas

3. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- 3.1. Prestación por desempleo contributiva
- 3.2. Subsidio por desempleo o paro

4. OTRAS PRESTACIONES

- 4.1. Renta Activa de Inserción (RAI)
- 4.2. Programa de recualificación profesional (PREPARA)
- 4.3. Programa de activación para el empleo (PAE)
- 4.4. Cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave
- 4.5. Subsidio por maternidad no contributivo
- 4.6. Subsidio por paternidad
- 4.7. Pensiones a favor de familiares
- 4.8. Víctimas de violencia de género

5. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

6. ANEXOS

- 6.1. Indicadores
- 6.2. Grados de consanguinidad y afinidad

2015

LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA



país valencià

3.7. Material informativo: CALENDARIO LABORAL 2016

A. DENOMINACIÓN

CALENDARIO LABORAL 2016

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Octubre 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información 2. Edición, maquetación e impresión 3. Distribución del material y difusión on line

C. MATERIALES UTILIZADOS

Calendario laboral de 2016 en idioma valenciano, en formato papel para ser colgado en la pared o de bolsillo (ver ANEXO III) (se adjunta ejemplar).

D. OBJETIVO

- Informar a los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Valenciana de los 14 días festivos y remunerados que corresponden en nuestro territorio, así como de las principales conmemoraciones anuales que celebra el movimiento obrero.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La edición del CALENDARIO LABORAL 2016 se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1ª - Recopilación de la información referente a las fiestas anuales publicadas en el Boletín Oficial del Estado y el Diario Oficial de la Comunitat Valenciana

Fase 2ª – Edición, maquetación e impresión del calendario

Fase 3ª - Distribución en puntos de interés y difusión on line

F. DIFUSIÓN PUBLICACIÓN

En 2015 se han publicado un total de 12.000 ejemplares de bolsillo y 6.000 ejemplares de pared del calendario laboral 2016 que se han distribuido en las delegaciones y sedes de Comisiones Obreras del País Valencià de los siguientes territorios y sectores. Está accesible a todo el público que asista a dichas sedes.

TERRITORIOS	Bolsillo	Pared	FEDERACIÓN	Bolsillo	Pared
L'ALACANTÍ/LES MARINES	0	0	CONSTRUCCIÓ I SERVEIS	2.000	2.000
VINALOPÓ-VEGA BAJA	0	0	AGROALIMENTÀRIA	2.000	1.000
COMARQUES DEL NORD	500	150	FSC	0	0
EL CAMP MORVEDRE/ALT PALANCIA	0	0	ENSENYAMENT	0	0
COMARQUES DEL INTERIOR	300	300	SERVEIS	0	0
COMARQUES CENTRALS	500	100	INDÚSTRIA	0	0
Secretaría de Comunicación	250	230	PENSIONISTES	200	20
Secretaría de Organización	300	50	PENSIONISTAS ELCHE	150	
Torrent	300	50	FITEQA	0	0
Benetússer	300	50	FSS	1.000	500
Massamagrell	200	50	TOTALES FEDERACIONES	5.350	3.520
LA RIBERA/LA SAFOR	4.000	1.500			
TOTALES TERRITORIOS	6.650	2.480	TOTAL EDICIÓN	12.000	6.000

2016 calendari

G gener

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

1- Cap d'Any. 6- Reis.

F febrer

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

M març

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

8- Dia de la Dona Treballadora. 19- Sant Josep.
24- Dijous Sant. 25- Divendres Sant.
28- Dilluns de Pasqua.

A abril

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

28- Dia de la Seguretat i Salut en el Treball.

M maig

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

1- Dia de la Classe Treballadora.

J juny

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

5- Dia del Medi Ambient.

J juliol

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

A agost

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

15- Assumpció de la Mare de Déu.

S setembre

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

O octubre

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

7- Jornada Mundial pel Treball Decent.
9- Dia del País Valencià. 12- Dia de la Hispanitat.
17- Dia per l'Eradicació de la Pobresa.

N novembre

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

1- Tots Sants.
25- Dia contra la Violència de Gènere.

D desembre

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

3- Dia de la Discapacitat.
6- Dia de la Constitució. 8- Immaculada Concepció.
25- Nadal. 26- Trasllet festa Nadal.



Cal posar els 2 dies festius
de la teua localitat



Plaça Nàpols i Sicília, 5 · 46003 València · Tel. 963 882 100 · ccoopv@pv.ccoo.es · www.pv.ccoo.es

3.8. Material informativo: BOLETÍN TRABAJADORA DEL HOGAR

A. DENOMINACIÓN

BOLETÍN CUATRIMESTRAL TRABAJADORA DEL HOGAR

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información 2. Edición, maquetación e impresión 3. Distribución del material y difusión on line

C. MATERIALES UTILIZADOS

Se han publicado dos números del BOLETÍN TRABAJADORAS DEL HOGAR de carácter cuatrimestral, uno en enero (núm. 10) y el otro en julio (núm. 11). Se edita en idioma castellano, con cuatro páginas en formato papel (ver ANEXO III) (se adjunta ejemplar). También está accesible on line en el apartado exclusivo de la web de CCOO PV dedicado a las trabajadoras de hogar:

D. OBJETIVOS

- Informar a las trabajadoras del empleo doméstico sobre noticias y actividades de actualidad en relación a su sector de actividad.
- Visibilizar el trabajo que realizan las trabajadoras del hogar y difundir sus principales reivindicaciones para dignificar sus condiciones de trabajo

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La publicación del BOLETÍN TRABAJADORAS DEL HOGAR se estructura en las siguientes fases:

Fase 1ª – Búsqueda y recopilación de información sobre noticias y actividades más destacadas sobre el sector del empleo doméstico y elaboración de contenidos

Fase 2ª – Edición, maquetación e impresión del Boletín

Fase 3ª - Distribución en puntos de interés y difusión en la página web de CCOO PV con una noticia de prensa

La búsqueda de contenidos del “Boletín Trabajadora del Hogar” se realiza en colaboración con el grupo de trabajadoras del hogar pertenecientes a la Federación de Construcción y Servicios de CCOO PV. El Boletín contiene las siguientes secciones; una “Editorial” en la que se muestra la opinión sindical en relación a un aspecto relacionado con el trabajo de este colectivo, la sección “No estás sola” en la que se relata una experiencia de vida, y la columna de “Noticias” de actualidad en la que se comentan los principales acontecimientos que se han llevado a cabo en los últimos cuatro meses y se anuncian posibles acciones formativas de interés.

F. DIFUSIÓN

La distribución del “Boletín Trabajadoras del Hogar” número 10 y 11 se han realizado entre las trabajadoras del sector que han asistido a cualquiera de las actividades (talleres, reuniones informativas, jornadas, asesoramientos, actos, etc) que realiza el sindicato dirigidas a este colectivo en particular y a la ciudadanía en general.

En 2015 se han publicado unos 100 ejemplares en castellano de cada uno de los Boletines Trabajadora del Hogar que se han difundido entre las trabajadoras del hogar, en reuniones informativas, talleres. También están accesibles on line en los siguientes enlaces:

- ❑ Boletín “Trabajadora del Hogar” núm. 10 (enero 2015)
[http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/1961506-Consulta el boletin de Trabajadoras del Hogar de CCOO PV en pdf..pdf](http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/1961506-Consulta%20el%20boletin%20de%20Trabajadoras%20del%20Hogar%20de%20CCOO%20PV%20en%20pdf..pdf)
- ❑ Boletín “Trabajadora del Hogar” núm. 11 (julio 2015)
[http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/2075840-Boletin Trabajadora del Hogar, numero 11..pdf](http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/2075840-Boletin%20Trabajadora%20del%20Hogar,%20numero%2011..pdf)



Nota de prensa:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:trabajadoras_del_hogar:actualitat:748706--Nuevo_numero_del_boletin_Trabajadora_del_Hogar%E2%80%99



viernes 12 de diciembre de 2014

Nuevo número del boletín Trabajadora del Hogar'

Una vez más, el grupo de Trabajadoras del Hogar, integrado en la federación de Construcción y Servicios de CCOO PV, difunde las reivindicaciones en las que el sindicato trabaja para dignificar las condiciones laborales de este colectivo.

El grupo de Trabajadoras del Hogar de CCOO PV acaba de editar el boletín número 10, que incluye toda la actividad sindical, con noticias de interés e información útil para las personas que trabajan en el sector del empleo doméstico.

CCOO cree necesario que este colectivo conozca sus derechos. El grupo de Trabajadoras del Hogar organiza periódicamente asambleas informativas para informar a trabajadoras y trabajadores sobre cómo han de actuar ante las situaciones de abuso o precariedad laboral.

Nota de prensa:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:trabajadoras_del_hogar:actualitat:856242--Nuevo_numero_del_boletin_Trabajadora_del_Hogar



viernes 12 de junio de 2015

Nuevo número del boletín 'Trabajadora del Hogar'

El grupo de Trabajadoras del Hogar de CCOO PV, integrado en la federación de Construcción y Servicios, edita esta publicación con el objetivo de difundir su actividad y sus reivindicaciones para dignificar las condiciones laborales de este colectivo.

El grupo de Trabajadoras del Hogar de CCOO PV acaba de editar el boletín número 11, que incluye toda la actividad sindical realizada durante los últimos cuatro meses, con información útil para las personas que trabajan en el sector del empleo doméstico. En este último número se hace especial hincapié en el derecho a la prestación por desempleo y en el tema de la violencia hacia las mujeres.

CCOO cree necesario que este colectivo conozca sus derechos. El grupo de Trabajadoras del Hogar organiza periódicamente asambleas informativas para informar a trabajadoras y trabajadores sobre cómo han de actuar ante las situaciones de abuso o precariedad laboral.

ns trabajadora del hogar

CCOO
construcción
y servicios

boletín cuatrimestral de Construcción y Servicios de CCOO PV _ diciembre 2014 _ nº 10



CCOO PV celebró la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, con el testimonio de la empleada de hogar Irena Budz.

Editorial

Hemos comenzado el curso con un intenso programa de actividades en nuestro sindicato. En primer lugar, en septiembre preparamos una jornada de formación para conocer nuestros derechos; los compañeros Manolo, Alberto y Amparo, colaboradores del grupo de Trabajadoras del Hogar de CCOO PV, nos ayudaron a desterrar ciertos errores y falsedades.

En el mes de octubre participamos en la Jornada por el Trabajo Decente y recogimos firmas para que el Gobierno se comprometa con el Convenio 189 de la OIT, y con el derecho pleno de cualquier trabajadora, es decir tener el derecho al paro y, por consiguiente, a la ayuda familiar. Por lo tanto, seguimos con la campaña nacional de firmas que se entregarán en marzo de 2015.

Queremos hacer una mención especial a la jornada que desarrollamos en CCOO PV el 24 de octubre, en un acto junto a la Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas del Hogar de Valencia, donde estuvieron presentes Inspección de Trabajo y todos los grupos políticos, salvo UPyD. Estamos seguras de que hay muy buena voluntad en la Plataforma y de que la dificultad que implica la soledad y el aislamiento, por cosas de

cada una de nosotras, impide una eficacia mayor, pero lo fundamental es que deseamos visibilidad. Primero para nosotras y después para la sociedad, puesto que todo lo que está oculto no existe.

Nuestra existencia es muy valiosa, y de ahí las diferentes campañas que impulsamos en nuestro sindicato. Solo se puede pedir cuando se está organizado, solo existimos para los demás si se nos ve.

Las representantes políticas presentes en el acto han visto o percibido algo en nosotras y las preguntas surgieron. Somos, con comercio, alimentación y restauración, el sector que más empleo sumergido produce. Si se denuncia te quedas sin trabajo, pero si no, seguimos igual.

La inspectora puso el acento en la necesidad de pedir la Seguridad Social siempre, en todas las circunstancias. Para hacernos fuertes tenemos que seguir unidas participando en nuestro sindicato, en la recogida de firmas, en más formación para todas. Debemos pedir siempre nuestros derechos aunque nos cueste, es un deber que implica nuestra dignidad como personas, aunque los perros algunas veces se tengan más en consideración.

sumario

2 _No estás sola: Trabajadoras del hogar ante la violencia de género

3 _Noticias: Recogida de firmas por nuestros derechos laborales

4 _Jornada Plataforma por la Igualdad de Derechos de Empleadas de Hogar de Valencia

_Tricotando por una buena causa

ns trabajadora del hogar

CCOO
construcción
y servicios

boletín cuatrimestral de Construcción y Servicios de CCOO PV_ junio 2015_ nº 11



Editorial. Derecho a cobrar paro y prestaciones sociales

Las trabajadoras del hogar forman el colectivo laboral más vulnerable de la sociedad. Lo componen alrededor de unas 700.000 personas en toda España.

En el desarrollo de nuestro trabajo diario estamos solas, desprotegidas y sin derecho a cobrar el paro cuando nos quedamos sin empleo, como si sucede con el resto de trabajadores y trabajadoras. Ante esta desigualdad, exigimos la prestación social en las mismas condiciones y con el derecho pleno, como cualquier trabajadora en otra rama de actividad. En definitiva, poder cobrar paro y, por consiguiente, tener también derecho a la ayuda familiar.

Para conseguir estas reivindicaciones, CCOO de Construcción y Servicios se ha volcado en una campaña por todo el país para la recogida de firmas. El sindicato ha exigido al Gobierno central la ratificación del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Deseamos una visibilidad laboral y social, ya que nuestro trabajo es tan valioso como cualquiera de los demás sectores. Todos los días cuidamos a los ancianos, a los niños, a todos los miembros de la familia, las plantas, nos hacemos cargo de las tareas de la casa entera, entre muchas otras cosas.

Y además, un aspecto muy importante: con nuestro trabajo permitimos que muchas mujeres y muchos hombres se incorporen al mundo laboral, puesto que tienen por seguro que las labores domésticas en su hogar están atendidas.

Por eso, invitamos a todas las compañeras que se unan al grupo de Trabajadoras del Hogar de CCOO PV, ya que su participación en la reivindicación de nuestros derechos es fundamental. Desde aquí damos gracias a nuestro sindicato CCOO, por apoyarnos en todas las campañas que hemos realizado para conseguir nuestros derechos, y, especialmente, el de cobrar la prestación por desempleo.

sumario	2 – No estás sola: la historia de superación de Ángeles	4 – Igualdad de derechos en el 1 de Mayo
	3 – Asamblea en Valencia ‘Por el derecho a cobrar el paro’	– Trabajadoras “invisibles” en el Día de la Mujer

3.9. Campaña informativa: LOS RECORTES ATENTAN CONTRA LA DEMOCRACIA Y LA SALUD EN EL TRABAJO

A. DENOMINACIÓN

Campaña informativa LOS RECORTES ATENTAN CONTRA LA DEMOCRACIA Y LA SALUD EN EL TRABAJO”

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Abril 2015	Noviembre 2015	1. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 2. Difusión de la campaña a través de reuniones informativas, on line y ruedas de prensa

C. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto informativo LOS RECORTES ATENTAN CONTRA LA DEMOCRACIA Y LA SALUD EN EL TRABAJO en bilingüe (castellano y valenciano), en formato papel (ver ANEXO III) (se adjunta ejemplar) y en soporte digital.

D. OBJETIVOS

- Conmemorar la jornada reivindicativa del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, bajo el lema “*Los recortes atentan contra la democracia y la salud en el trabajo*”, recordando aquellos trabajadores y trabajadoras que han sido víctimas de un accidente de trabajo o han contraído una enfermedad como consecuencia del mismo.
- Reivindicar y reclamar a las empresas y a los poderes públicos mejoras en las condiciones laborales y el trabajo digno, seguro y saludable.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La edición del folleto se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1ª - Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión del folleto

Fase 2ª - Distribución en puntos de interés, reuniones informativas y difusión en la página web de CCOO PV y ruedas de prensa.

El folleto LOS RECORTES ATENTAN CONTRA LA DEMOCRACIA Y LA SALUD EN EL TRABAJO pone el acento en el aumento de la siniestralidad laboral en el País Valenciano, tanto en enfermedades profesionales como en accidentes de trabajo, y denuncia la ofensiva privatizadora que supone la nueva Ley de Mutuas, que prioriza el control del coste económico frente a la salud de trabajadores y trabajadoras.

El folleto se ha distribuido en las diferentes reuniones informativas Conmemorativas del Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo que se han realizado en el País Valencià.

CCOO PV Valencia y L'Horta

- 28 de abril. A las 10:00, Salón de actos de la sede de CCOO PV en **Valencia** (Plaza Nápoles y Sicilia, 5).

CCOO L'Alacantí- Les Marines

- 28 de abril. Salón de actos de la sede de CCOO en **Alicante** (Avenida Salamanca, 33).

CCOO Comarques del Nord

- 23 de abril. De 09:30 a 14:00. Salón de actos Marcelino Camacho de la sede de CCOO en **Castellón**. (Plaza de las Aulas, 6).

CCOO Camp de Morvedre- Alt Palància

- 30 de abril. Sede de CCOO en **Puerto de Sagunto** (Trabajo, 18).

CCOO Comarques Centrals

- 28 de abril. 10:30. Sede de CCOO en **Alcoi**.

CCOO Vinalopó- Vega Baja

- 27 de abril. De 09:00 a 14:00. Centro Cívico y Juvenil de **Elda** (Avenida de Chapí, 36).

- 28 de abril. De 09:00 a 14:00. Centro Social Polivalente de Carrús en **Elche** (Antonio Brotons Pastor, 72).

CCOO Comarcas del Interior

- 30 de abril. A las 10:00, en **Cheste**.

F. DIFUSIÓN

Los materiales se han distribuido en las diferentes reuniones informativas convocadas al respecto y también en las sedes y delegaciones de la organización sindical, así como en las visitas de empresas.

La campaña también se ha difundido en los medios de comunicación: rueda de prensa conjunta prevista para el lunes 27 de abril y artículo de opinión de Consuelo Jarabo.

Así como en las redes sociales con la imagen de la campaña, el enlace a las noticias de la web y retransmisión de actos y reuniones informativas con la etiqueta #28abril.

Se ha realizado un banner lateral para la página web de CCOO PV con la imagen de la campaña y el folleto se ha distribuido en soporte digital en las siguientes URL:

Castellano: http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/2048393-Manifiesto_28_de_Abril_CCOO_Pais_Valencia_castellano.pdf

Valenciano: http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/2048392-Manifest_28_dAbril_CCOO_Pais_Valencia_valencia.pdf



Nota de prensa:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:salut_laboral:actualitat:831940--

[CCOO PV recuerda que la salud no esta en la nomina](#)



martes 21 de abril de 2015

CCOO PV recuerda que la salud "no está en la nómina"

28 de abril. Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

CCOO PV conmemora este día con una asamblea de delegados y delegadas de Valencia y L'Horta. A las 10:00, en el salón de actos de la sede del sindicato (Plaza Nápoles y Sicilia, 5, Valencia).

El sindicato pone el acento en el aumento de la siniestralidad laboral en el País Valenciano, tanto en enfermedades profesionales como en accidentes de trabajo, y denuncia la ofensiva privatizadora que supone la nueva Ley de Mutuas, que prioriza el control del coste económico frente a la salud de trabajadores y trabajadoras.

"Los recortes atentan contra la democracia y la salud en el trabajo", es el lema que encabeza la conmemoración de este 28 de abril, Día de la Salud Laboral y la Seguridad en el Trabajo. CCOO PV quiere hacer hincapié en dos elementos fundamentales: el marcado carácter economicista de la Ley de Mutuas, en vigor desde el pasado 1 de enero, y el aumento de la siniestralidad laboral en el País Valenciano, tras unos años de descensos continuados.

La nueva **Ley de Mutuas** deja de lado la mejora de la prevención de los riesgos laborales y de la salud de trabajadores y trabajadoras, a favor de un mayor control de los costes económicos. Estos objetivos de ahorro van en perjuicio de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

En este sentido, CCOO PV señala los cambios del Gobierno en la gestión y control de las incapacidades temporales (IT) en los primeros 365 días de duración, que ahora se realizará desde el primer día de baja, lo que amplía el control de las mutuas.

El sindicato exige la reversión de las últimas modificaciones legales del sistema de mutuas, subrayando su carácter público e intensificando el control de la Seguridad Social. CCOO PV remarca que sus objetivos principales son la prevención y la reparación de los daños ocasionados por el trabajo, y no el control de los costes y la mejora de la competitividad.

Aumentan las enfermedades y los accidentes de trabajo

El número total de partes totales comunicados de enfermedades profesionales (EPP) durante 2014 fue de 2.297 (685 casos más que en el año anterior), lo que representa un aumento del 42,49 %. Este crecimiento se produce pese al subregistro de enfermedades con origen laboral, por tanto, el sindicato advierte que el número puede incrementarse por los casos no declarados.

Destacan las causadas por agentes físicos, con el 91 % del total de casos registrados. Dentro de los agentes físicos, predominan las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo, correspondiendo el 49 % a enfermedades por "fatiga e inflamación de las vainas tendinosas" y el 45 % a "parálisis de los nervios debido a la presión", seguida por la hipoacusia o sordera provocada por el ruido, con el 2 %.

CCOO PV destaca que el 61 % de las enfermedades declaradas en el año corresponde a mujeres trabajadoras, frente al 39 % de sus compañeros varones.

En 2014 aumentó el número total de accidentes de trabajo en la agricultura, la industria y los servicios. Se ha invertido la tendencia de los últimos años y ha aumentado el número de accidentes mortales.

Los accidentes mortales fueron 39, con un aumento de ocho casos con relación a 2013, lo que representa un incremento del 26 %. Los accidentes mortales "in itinere" (en trayecto) han sido 12, cuatro casos más que el año anterior, lo que representa un incremento del 50 %.

CCOO propone un [decálogo de medidas prioritarias y urgentes en materia de prevención de riesgos laborales](#), entre las que se encuentran: recuperar la iniciativa pública para que dejen de producirse muertes por caídas en altura o accidentes de tráfico; cambios en el sistema de registro de las enfermedades de origen laboral; garantizar la equidad para evitar la discriminación laboral y estigmatización por la salud; la potenciación de la Inspección de Trabajo; la democratización de las relaciones laborales, con la participación de los y las representantes sindicales y de los delegados y delegadas de prevención, para mejorar las condiciones de trabajo.

[Consulta todos los actos de CCOO PV en los diferentes territorios del País Valenciano.](#)

Nota de prensa:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:salut_laboral:actualitat:841983--

[No podemos permitir que nadie enferme a causa de sus condiciones de trabajo Consuelo Jarabo](#)



lunes 27 de abril de 2015

"No podemos permitir que nadie enferme a causa de sus condiciones de trabajo" Consuelo Jarabo

28 abril, Día internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

La Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO PV, Consuelo Jarabo, ha ofrecido esta mañana junto a la responsable de Acción Sindical de UGT-PV, Marisa Baena, una rueda de prensa con motivo del Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

Bajo el lema conjunto *Los recortes atentan contra la democracia y la salud en el trabajo*, ambas han alertado sobre la necesidad de atajar de forma urgente los malos datos reflejados en las estadísticas recientes sobre siniestralidad y enfermedades profesionales.

"No podemos permitir que nadie enferme a causa de sus condiciones de trabajo" ha afirmado Consuelo Jarabo, quien ha instado a una reflexión e implicación conjunta de todos los agentes que intervienen en la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud en el ámbito del trabajo, ante "un repunte inaceptable de trabajadores enfermos, muertes evitables y siniestros subsanables".

En los primeros dos meses del año, el repunte del índice de incidencia en la siniestralidad ha alcanzado el 1,3%, confirmando la tendencia apuntada en 2014. Al respecto, la responsable ha valorado la importancia del Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral SISVEL para facilitar la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud.

Pese a la validez de la herramienta, la responsable matiza que de momento sólo haya permitido aflorar apenas la punta del iceberg de las enfermedades profesionales y el reto sigue siendo la ampliación de la lista de patologías de origen laboral. "Es necesario un cambio en las políticas preventivas de las empresas" ha destacado.

Jarabo ha destacado entre los ejemplos de malas prácticas por parte de las mutuas la tendencia a obstaculizar o denegar el reconocimiento de prestación por riesgo para el embarazo.

Desde el sindicato se ha denunciado reiteradamente la resistencia de las mutuas a reconocer el origen laboral de algunas patologías, lo que supone un fraude a la seguridad social, ya que la gestión es suya, pero las cuotas las pagan las empresas y los trabajadores.

Concesión de "descansos preventivos" por accidente y/o enfermedad de origen laboral, cuando se prevé que la duración de la IT será corta.

Por parte de las empresas también se ha detectado la utilización de los resultados de los reconocimientos médicos como sistema de selección de personal y un intento de reducir el índice de siniestralidad pactando la aplicación de "descansos preventivos" con las mutuas.

Por todo ello, la responsable sindical ha instado a un compromiso coordinado de patronal, delegados y delegadas de prevención del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, administración responsable de impulsar políticas en las empresas y en la administración, y ha reclamado un refuerzo de la Inspección de Trabajo.

Jarabo ha denunciado que la mayor exposición a accidentes y enfermedades profesionales tiene un origen

multicausal, consecuencia de un cóctel tóxico de prácticas nocivas, como la relajación preventiva y la imposición de cambios normativos como la reforma laboral o la reciente Ley de Mutuas, que priorizan la rentabilidad de la actividad productiva a toda costa, incluido el bienestar de la persona trabajadora.

La secretaria de Salud Laboral de CCOO PV también ha denunciado el riesgo que implica la pérdida de control efectivo por parte del Ministerio de Trabajo de los servicios de prevención, a quienes compete evaluar las condiciones y proponer los métodos correctores para evitar accidentes y prevenir riesgos.

El mayor protagonismo de las mutuas en la gestión de las contingencias introduce a juicio de CCOO elementos preocupantes como el fomento del presentismo por miedo, que obligue a personas enfermas a acudir a su puesto sin estar en condiciones.

En virtud de la nueva ley, dichos servicios, inicialmente constituidos por las propias mutuas y sometidos a control ministerial, deben ser vendidos y pasar a ser totalmente privados. La pérdida de control efectivo no se limita a la calidad del servicio, afectando a las presiones para acortar los periodos de IT, así como al tratamiento de datos sensibles, al que no les obliga la Ley de protección de datos, ya que no se trata de funcionarios públicos, sino de empresas privadas con ánimo de lucro.



Ofensiva economicista i privatitzadora de la salut laboral i de la salut pública

La nova Llei de mútues deixa de banda la millora de la prevenció de riscos laborals i la pròpia salut dels treballadors i de les treballadores.

Amb el nou Reial decret de control i gestió de la incapacitat temporal, la gestió adequada de la salut dels treballadors i de les treballadores passa a un segon pla.

Amb la venda forçosa de les societats de prevenció de les mútues, es dona un pas més cap a la mercantilització de la prevenció en les empreses i la privatització de la sanitat pública.

Mentrestant: s'incrementa la sinistralitat laboral al País Valencià

Malalties professionals

Malgrat el subregistre, durant 2014, el

nombre de comunicats totals notificats de malalties professionals (MP) va ser de 2.297 (685 casos més que en 2013), cosa que representa un **augment del 42,49%**.

Destaquen les causades per agents físics (grup 2), amb el 91,0% del total de casos registrats. Dins dels agents físics, predominen les malalties provocades per **postures forçades i moviments repetitius** en el treball, corresponent el 48,8% a "malalties per **fatiga i inflamació de les beines tendinoses**" i el 45,5% a "paràlisi dels nervis a causa de la pressió", seguides per la hipoacúsia o **sordesa provocada pel soroll**, amb el 2,0%.

El 61,47% de les malalties declarades en l'any correspon a dones treballadores, davant del 38,53% dels seus companys barons.

Accidents de treball

En l'any 2014 va augmentar el nombre total d'accidents de treball en l'agricultura, la indústria i els serveis. S'ha invertit la tendència dels últims anys i ha augmentat el nombre d'accidents mortals.

Els accidents mortals foren 39, amb un augment de vuit casos en relació a 2013, cosa que representa un **increment del 25,81%**.

Els accidents mortals in itinere han sigut 12, quatre casos més que l'any anterior, cosa que representa un **increment del 50%**.

La teua salut no està en la nòmina



Ofensiva economicista y privatizadora de la salud laboral y de la salud pública

La nueva Ley de Mutuas deja de lado la mejora de la prevención de riesgos laborales y la propia salud de los trabajadores y trabajadoras.

Con el nuevo Real Decreto de Control y Gestión de la Incapacidad Temporal, pasa a un segundo plano la adecuada gestión de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Con la venta forzosa de las Sociedades de Prevención de las Mutuas, se da un paso más hacia la mercantilización de la prevención en las empresas y la privatización de la sanidad pública.

Mientras tanto: se incrementa la siniestralidad laboral en el País Valenciano

Enfermedades profesionales

Pese al subregistro, durante 2014, el

número de partes totales comunicados de enfermedades profesionales (EEPP) fue de 2.297 (685 casos más que en 2013), lo que representa un **aumento del 42,49%**.

Destacan las causadas por agentes físicos (grupo 2), con el 91,0 % del total de casos registrados. Dentro de los agentes físicos, predominan las enfermedades provocadas por **posturas forzadas y movimientos repetitivos** en el trabajo, correspondiendo el 48,8% a "enfermedades por **fatiga e inflamación de las vainas tendinosas**" y el 45,5% a "parálisis de los nervios debidos a la presión", seguidas por la hipoacusia o **sordera provocada por el ruido**, con el 2,0%.

El 61,47% de las enfermedades declaradas en el año 2014 corresponde a mujeres trabajadoras, frente al 38,53% de sus compañeros varones.

Accidentes de Trabajo

En 2014 aumentó el número total de accidentes de trabajo en la agricultura, la industria y los servicios. Se ha invertido la tendencia de los últimos años y ha aumentado el número de accidentes mortales.

Los accidentes mortales fueron 39, con un aumento de ocho casos en relación a 2013, lo que representa un **incremento del 25,81%**. Los accidentes mortales en **itinere** han sido 12, cuatro casos más que el año anterior, lo que representa un **incremento del 50%**.

TU SALUD NO ESTÁ EN NÓMINA

3.10. Campaña informativa: ASÍ NO SALIMOS DE LA CRISIS

A. DENOMINACIÓN

Campaña informativa ASI NO SALIMOS DE LA CRISIS

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Abril 2015	Noviembre 2015	1. Elaboración de folleto, edición y maquetación 2. Difusión de la campaña a través de reuniones informativas, on line y ruedas de prensa

C. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto informativo ASÍ NO SALIMOS DE LA CRISIS en bilingüe (castellano y valenciano) y en formato papel (ver ANEXO III) (se adjunta ejemplar). Accesible también en formato digital.

D. OBJETIVOS PREVISTOS

- Denunciar las políticas de austeridad y recortes aplicadas desde 2010; unas políticas que han una recesión con devastadores efectos sobre el empleo, la cohesión social y la calidad de vida de sus ciudadanos y ciudadanas.
- Reivindicar que las personas sean el centro de las políticas y reclamará una Renta Mínima Garantizada en todo el Estado, que atienda las necesidades básicas de la ciudadanía.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La edición del folleto se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1ª - Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión del folleto

Fase 2ª - Distribución en puntos de interés, reuniones informativas y difusión en la página web de CCOO PV y ruedas de prensa.

La campaña ASÍ NO SALIMOS DE LA CRISIS ha destacado que "las políticas aplicadas desde 2010 no han hecho más que deprimir las condiciones laborales y recortar los servicios públicos". Con un escenario de medio millón de personas en paro y un empleo de baja calidad, la ciudadanía valenciana no percibe la anunciada mejora económica. La campaña se centra en la necesidad de otras políticas para salir de la crisis, en el cambio del modelo productivo, en instaurar una reforma fiscal, en derogar la reforma laboral de 2012, en fortalecer los derechos laborales en las empresas, en aumentar los salarios y reclamar políticas de empleo, entre otras cuestiones.

F. DIFUSIÓN

Se han publicado un total de 28.000 ejemplares del folleto que se han distribuido en las diferentes reuniones informativas convocadas al respecto y también en las sedes y delegaciones de la organización sindical, así como en las visitas de empresas.

FEDERACIONES	Carteles A3 valenciano	Carteles A3 castellano	Manifiestos	TERRITORIOS	Carteles A3 valenciano	Carteles A3 castellano	Manifiestos
Construcció i Serveis	50	50	500	L'ALACANTÍ/LES MARINES	50	200	5.000
AGROALIMENTÀRIA	50	50	500	VINALOPÓ-VEGA BAJA	200	300	4.000
FSC	300	300	2.000	COMARQUES DEL NORD	25	25	2.500
Serveis	25	25	500	COMARQUES DEL INTERIOR	50	100	1.500
INDÚSTRIA	100	150	1.500	CAMP MORVEDRE/ALT PALÀNCIA	100	100	1.000
ENSENYAMENT	200	0	500	COMARQUES CENTRALS	50		2.500
PENSIONISTES	0	0	100	CS CCOO PV	50	200	1.900
FSS	300	300	500	LA RIBERA/LA SAFOR	250		2.500
TOTAL FEDERACIONES	1.025	875	6.100	TOTAL TERRITORIOS	775	925	20.900
ENTIDADES							
FOREM Convento Carmelitas			500				
Delegaciones de l'Horta							
Centro Sindical 1º Mayo			500				
TOTAL FEDERACIONES	0	0	1.000	TOTAL EDICIÓN	1.800	1.800	28.000

La campaña también se ha difundido en los medios de comunicación: rueda de prensa conjunta el lunes 29 de abril con los responsables de Organización. Así como en las redes sociales con la imagen de la campaña, el enlace a las noticias de la web y retransmisión de actos y reuniones informativas.

Se ha realizado un banner lateral para la página web de CCOO PV con la imagen de la campaña y el folleto se ha distribuido en soporte digital en la siguiente dirección web:

Castellano: http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/2052280-Manifest_CCOO_PV_Primer_de_Maig_valencia.pdf

Valenciano: http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/2052280-Manifest_CCOO_PV_Primer_de_Maig_valencia.pdf

Nota de prensa:

<http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:actualitat:612034>



miércoles 29 de abril de 2015

Así no salimos de la crisis

CCOO PV ha convocado ocho manifestaciones en el País Valenciano para conmemorar el 1 de Mayo, Día Internacional del Trabajo.

Alfonso Arnedo, secretario de Organización de CCOO PV, ha presentado en rueda de prensa la movilización del Primero de Mayo. Ha destacado que "las políticas aplicadas desde 2010 no han hecho más que deprimir las condiciones laborales y recortar los servicios públicos". Con un escenario de medio millón de personas en paro y un empleo de baja calidad, la ciudadanía valenciana no percibe la anunciada mejora económica. CCOO PV sale a la calle este 1 de Mayo a decir que así no se sale de la crisis y a reclamar otras políticas que prioricen a las personas.

CCOO PV celebrará este 1 de Mayo con la convicción de que hacen falta otras políticas para salir de la crisis. Así lo planteará en sus [reivindicaciones y propuestas](#), que se centran en cambiar el modelo productivo, en instaurar una reforma fiscal, en derogar la reforma laboral de 2012, en fortalecer los derechos laborales en las empresas, en aumentar los salarios y reclamar políticas de empleo, entre otras.

La ciudadanía no percibe una mejora de la situación económica y social. Por ello CCOO PV anima a participar en las manifestaciones y actos que se van a celebrar en torno al Día Internacional del Trabajo. Juntos denunciaremos los devastadores efectos sobre el empleo, la cohesión social y la calidad de vida de la ciudadanía y reclamaremos una agenda de progreso. Asimismo, el secretario de Organización ha hecho referencia a la ILP que el sindicato ha puesto en marcha para la aprobación de una prestación de ingresos mínimos.

Alfonso Arnedo ha destacado que "se hace imprescindible hacer referencia a la lucha para que se equiparen los derechos de las trabajadoras del hogar, uno de los colectivos que padece unas condiciones laborales más precarias. Exigimos al Gobierno que ratifique el convenio 189 de la OIT, por el se les reconocería, entre otros, el derecho al desempleo". Por eso, en las manifestaciones del Primero de Mayo participarán con delantales para visibilizar así su situación.

Ocho manifestaciones en el País Valenciano

A continuación, señalamos el horario y el lugar de las manifestaciones que tendrán lugar el 1 de Mayo:

- **Alicante:** 11:30, IES Jorge Juan.
- **Alcoi:** 11:45, Alameda.
- **Castellón:** 11:30, San Luis.
- **Dénia:** 12:00, Plaza Jaume I.
- **Elche:** 11:00, Plaza Barcelona.
- **Elda:** 11:00, Estación Autobuses de Petrer.
- **Santa Pola:** 11:00, Plaza Constitución.
- **Valencia:** 11:30, Plaza San Agustín.

AIXÍ

500.000 persones en atur al País Valencià
L'ocupació que es crea és de baixa qualitat
Els salaris perden poder adquisitiu
Creix la pobresa i la desigualtat

NO EIXIM DE LA CRISI

ACABAR AMB LES RETALLADES · PER UNA RENDA MÍNIMA GARANTIDA

Celebrem aquest Primer de Maig, Dia Internacional del Treball, amb la convicció que les polítiques aplicades des de 2010 han alimentat una recessió d'efectes devastadors sobre l'ocupació, la cohesió social i la qualitat de vida de la ciutadania.

S'ha pretés eixir de la crisi impulsant un capitalisme més agressiu, deprimint les condicions laborals, retallant els serveis públics i els sistemes de protecció social que són consubstancials al nostre estat del benestar. S'ha aprofitat per canviar el nostre model econòmic i social.

Que s'haja iniciat una etapa de creixement no significa que hàgem eixit de la crisi perquè la ciutadania no percep aqueixa millora. Aquest Primer de Maig plantejem un programa d'actuacions que considerem necessàries:

- Impulsar un canvi de model productiu que potencie el paper de la indústria, amb inversions en I+D+i, TIC, formació i infraestructures bàsiques.
- Realitzar una reforma del sistema energètic.
- Reforma fiscal que permeta augmentar la recaptació per a sostenir les polítiques públiques i millore la justícia de les aportacions, atacant el frau.
- Derogar la reforma laboral de 2012, que ha significat un transvasament fort de rendes del treball al capital.

- Enfortir els drets laborals en les empreses: igualtat, salut i seguretat en el treball, participació i formació.
- Reforçar els convenis sectorials d'àmplia cobertura i garantir la ultraactivitat.
- Augmentar els salaris, perquè treballadors i treballadores recuperen poder adquisitiu.
- Pujar el salari mínim interprofessional situant-lo en 800 euros en l'any 2016.
- Completar la integració de les empleades de llar en el Règim General.
- Polítiques d'ocupació i inversió per part de les administracions públiques.
- Implementar mesures eficaces per a afavorir la coresponsabilitat d'homes i dones.
- Mesures per a eradicar els desnonaments.

· Nova prestació d'ingressos mínims que asseure l'atenció de les necessitats més essencials a les persones aturades sense recursos econòmics, per a la qual cosa impulsarem una Iniciativa legislativa popular (ILP).

Per reivindicar aquesta agenda de progrés, fem una crida a participar en les manifestacions convocades a **Alacant** 11.30h IES Jorge Juan, a **Alcoi** 11.45h Albereda, a **Castelló** 11.30h Sant Lluís, a **Elx** 11h pl. Barcelona, a **Elda** 11h Estació Autobusos de Petrer, a **Santa Pola** 11h pl. Constitució, a **València** 11.30h Sant Agustí i a **Dénia** 12h pl. Jaume I.



@ccoopv

CCOOPV



ASÍ

500.000 personas en paro en el País Valenciano
El empleo que se crea es de baja calidad
Los salarios pierden poder adquisitivo
Crece la pobreza y la desigualdad

NO SALIMOS DE LA CRISIS

ACABAR CON LOS RECORTES · POR UNA RENTA MÍNIMA GARANTIZADA

Celebramos este 1 de Mayo, Día Internacional del Trabajo, con la convicción de que las políticas aplicadas desde 2010 han alimentado una recesión de devastadores efectos sobre el empleo, la cohesión social y la calidad de vida de la ciudadanía.

Se ha pretendido salir de la crisis impulsando un capitalismo más agresivo, deprimiendo las condiciones laborales, recortando los servicios públicos y los sistemas de protección social que son consustanciales a nuestro Estado del bienestar. Se ha aprovechado para cambiar nuestro modelo económico y social.

Que se haya iniciado una etapa de crecimiento no significa que hayamos salido de la crisis porque la ciudadanía no percibe esa mejora. Este 1 de Mayo planteamos un programa de actuaciones que consideramos necesarias:

- Impulsar un cambio de modelo productivo que potencie el papel de la industria, con inversiones en I+D+i, TIC, formación e infraestructuras básicas.
- Realizar una reforma del sistema energético.
- Reforma fiscal que permita aumentar la recaudación para sostener las políticas públicas y mejore la justicia de las aportaciones, atacando el fraude.
- Derogar la reforma laboral de 2012, que ha significado un fuerte trasvase de rentas del trabajo al capital.

- Fortalecer los derechos laborales en las empresas: igualdad, salud y seguridad en el trabajo, participación y formación.

- Reforzar los convenios sectoriales de amplia cobertura y garantizar la ultraactividad.

- Aumentar los salarios, para que trabajadores y trabajadoras recuperen poder adquisitivo.

- Subir el salario mínimo interprofesional situándolo en 800 euros en 2016.

- Completar la integración de las empleadas de hogar en el Régimen General.

- Políticas de empleo e inversión por parte de las Administraciones Públicas.

- Implementar medidas eficaces para favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

- Medidas para erradicar los desahucios.

- Nueva Prestación de Ingresos Mínimos que asegure la atención de las necesidades más esenciales a las personas desempleadas sin recursos económicos, para lo que impulsaremos una Iniciativa Legislativa Popular (ILP).

Para reivindicar esta agenda de progreso, hacemos un llamamiento a participar en las manifestaciones convocadas en **Alicante** 11.30h IES Jorge Juan, en **Alcoi** 11.45h Alameda, en **Castellón** 11.30h San Luis, en **Elche** 11h pl. Barcelona, en **Elda** 11h Estación autobuses de Petrer, en **Santa Pola** 11h pl. Constitución, en **Valencia** 11.30h San Agustín y en **Denia** 12h pl. Jaume I.



@ccoopv
CCOOPV



3.11. Campaña informativa: PRECARIEDAD Y BAJOS SALARIOS= + DESIGUALDAD y + POBREZA

A. DENOMINACIÓN

Campaña informativa PRECARIEDAD Y BAJOS SALARIOS = + DESIGUALDAD y + POBREZA

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Septiembre 2015	Noviembre 2015	1. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 2. Distribución de materiales

C. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto informativo PRECARIEDAD Y BAJOS SALARIOS = + DESIGUALDAD y + POBREZA en bilingüe (castellano y valenciano) y en formato papel (ver ANEXO III) (se adjunta ejemplar). Accesible también en formato digital.

D. OBJETIVO

- Visibilizar la exigencia internacional de trabajo decente para millones de personas atrapadas en mercados de trabajo cada vez más desregulados, donde se han disparado los niveles de desigualdad y precariedad

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La edición del folleto se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1ª - Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión del folleto

Fase 2ª - Distribución en puntos de interés, reuniones informativas y difusión en la página web de CCOO PV y ruedas de prensa.

El 7 de octubre es la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, una fecha que instauró hace ocho años la Confederación Sindical Internacional. El movimiento sindical internacional denuncia en esta convocatoria la permisividad de los Gobiernos ante los abusos empresariales que buscan conseguir beneficios rápidos, a costa de los derechos laborales y sociales.

F. DIFUSIÓN

La campaña se ha difundido en reuniones informativas dirigidas a la ciudadanía, en las visitas a empresas, en ruedas de prensa, redes sociales y en puntos estratégicos de diferentes sedes y delegaciones de CCOO PV. También está accesible on line en la siguiente web:



miércoles 7 de octubre de 2015

CCOO PV conmemora la Jornada Mundial por el Trabajo Decente

Paco Molina, secretario general de CCOO PV, ha encabezado una comitiva de recogida de firmas para llevar al Congreso una ILP de prestación de ingresos mínimos. "Ante la falta de perspectivas laborales y la precariedad que se ha generalizado en el empleo, desde el sindicato consideramos que es de justicia "rescatar" a las personas que carecen de recursos y combatir la desigualdad", ha manifestado.

El 7 de octubre, el movimiento sindical internacional se suma a los actos de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. En esta ocasión, la denuncia se centra en la permisividad de los Gobiernos ante los abusos empresariales que buscan conseguir beneficios rápidos, a costa de los derechos laborales y sociales.

Esta jornada pretende visibilizar la exigencia internacional de trabajo decente para millones de personas atrapadas en mercados laborales cada vez más desregulados, donde se han disparado los niveles de desigualdad y precariedad. En el País Valenciano el desempleo atenaza a 483.732 personas, más de un 25% de los contratos son temporales, los salarios han bajado más de 7 puntos desde 2011 y continúa el alarmante incremento del paro de larga duración y del número de hogares sin rentas del trabajo ni derecho a prestación alguna.

Por eso, en Alicante se ha realizado una asamblea para personas afiliadas y delegadas de CCOO PV y posteriormente una concentración en la plaza de la Montañeta. En Valencia, se ha intensificado la campaña de firmas para universalizar la cobertura social, instalando un punto de recogida en la Delegación del Gobierno para la ILP de Prestación de Ingresos Mínimos. En Castellón ha tenido lugar una concentración en dos plazas céntricas y en Elche está prevista a las 19.30 horas una cacerolada contra el empleo precario.

En los actos se ha hecho entrega a la ciudadanía de un manifiesto con las reivindicaciones del movimiento sindical y que se resumen en:

- Situar a las personas en el centro de las políticas, apostando por empleos de calidad, con derechos y salarios dignos.
- Revertir las últimas reformas laborales, en especial la de 2012 y sus sucesivos desarrollos, que han institucionalizado la precariedad en las relaciones laborales.
- Fortalecer el sistema de prestaciones por desempleo, incorporando la prestación de ingresos mínimos.
- Reformar el sistema de políticas activas de empleo, con un Servicio Público de Empleo reforzado financiera, humana y tecnológicamente como institución central y garante del sistema.
- Mejorar las redes de protección social garantizando un Estado de bienestar en el que se recupere la universalidad de la sanidad y la educación y se garantice el poder adquisitivo a los pensionistas.
- Retirar la reforma de la Ley de Seguridad Ciudadana y el artículo 315.3 del Código Penal.



viernes 2 de octubre de 2015

Convocatorias en torno a la Jornada Mundial por el Trabajo Decente

Miércoles 7 de octubre de 2015

El movimiento sindical internacional denuncia en esta convocatoria del 7 de octubre la permisividad de los Gobiernos ante los abusos empresariales que buscan conseguir beneficios rápidos, a costa de los derechos laborales y sociales.

La Jornada Mundial por el Trabajo Decente vivibiliza la exigencia internacional de trabajo decente para millones de personas atrapadas en mercados de trabajo cada vez más desregulados, donde se han disparado los niveles de desigualdad y precariedad.

En el País Valenciano el desempleo atenaza a 483.732 personas, más de un 25% de los contratos son temporales, los salarios han bajado más de 7 puntos desde 2011 y continúa el alarmante incremento del paro de larga duración y del número de hogares sin rentas del trabajo ni derecho a prestación alguna.

El próximo miércoles 7 de octubre CCOO PV realizará actos en conmemoración de esta jornada internacional en Alicante, Castellón, Elche y Valencia.

En Alicante se ha convocado una asamblea de delegados y afiliación a las 9:30h en el salón de actos de la sede (Av. Salamanca, 33).

En Castellón se realizará una concentración conjunta con UGT a las 12:00h en la plaza Mayor y posteriormente en la de Santa Clara.

En Elche a las 19:30h en la plaza Jordi Frances Canto, junto a la Avda. de Novelda, concentración y cacerolada contra el empleo precario.

En Valencia el sindicato intensificará la [campaña](#) de recogida de firmas para llevar al Congreso una ILP que universalice la cobertura social a través de una prestación de ingresos mínimos dirigida a personas que no tienen la oportunidad de trabajar y que carecen de recursos económicos.

El miércoles desde las 9:00h y hasta las 12:00h se pedirá apoyo a la ILP por las calles del centro de la ciudad. El punto de partida será la sede de la Delegación del Gobierno [[c/ Colón, 60. Valencia](#)] y en todas las [sedes](#) de CCOO PV.

Con motivo de esta Jornada Mundial por el Trabajo Decente, exigimos:

Situar a las personas en el centro de las políticas, apostando por empleos de calidad, con derechos y salarios dignos.

Revertir las últimas reformas laborales, en especial la de 2012 y sus sucesivos desarrollos, que han institucionalizado la precariedad en las relaciones laborales.

Fortalecer el sistema de prestaciones por desempleo, incorporando la prestación de ingresos mínimos.

Reformar el sistema de políticas activas de empleo, con un Servicio Público de Empleo reforzado financiera,

humana y tecnológicamente como institución central y garante del sistema.

Mejorar las redes de protección social garantizando un Estado de bienestar en el que se recupere la universalidad de la sanidad y la educación y se garantice el poder adquisitivo a los pensionistas.

Retirar la reforma de la Ley de Seguridad Ciudadana y el artículo 315.3 del Código Penal.



El moviment sindical internacional denuncia en aquesta convocatòria del 7 d'octubre, Jornada Mundial del Treball Decent, la permissivitat dels governs davant els abusos empresarials que cerquen aconseguir beneficis ràpids, a costa dels drets laborals i socials. D'aquesta forma es configuren mercats de treball cada vegada més desregulats, on campen la precarietat i els baixos salaris, i, com a conseqüència, s'han disparat els nivells de desigualtat i pobresa.

A Espanya, exemple d'una malentesa austeritat impulsada en l'eurozona com a recepta per a eixir de la crisi, ha sigut el Govern mateix, a través d'una reforma del mercat de treball imposada, el que ha desequilibrat les relacions laborals en favor de la part empresarial i ha degradat les condicions de treball.

Al País Valencià la desocupació tenalla a 483.732 persones, més d'un 25% dels contractes són temporals, els salaris han baixat més de 7 punts des de 2011 i continua l'increment alarmant de l'atur de llarga durada. El problema és que més de la meitat no cobra ja cap prestació. És per això que hem començat una campanya de **recollida de signatures per portar al Congrés una ILP que universalitze la cobertura social a través d'una prestació d'ingressos mínims**. Aquesta renda aniria dirigida a persones que no tenen l'oportunitat de treballar i que manquen de recursos econòmics.

La generació d'ocupació de qualitat i la reducció de les situacions de pobresa haurien de ser les prioritats indiscutibles de totes les administracions. Créixer a qualsevol preu no és la recepta per consolidar un creixement sostenible, és necessari un canvi de rumb que fomenti una redistribució justa de la riquesa.

Amb motiu d'aquesta Jornada Mundial pel Treball Decent, exigim:

- Situar les persones en el centre de les polítiques i apostar per ocupacions de qualitat, amb drets i salaris dignes.
- Revertir les últimes reformes laborals, especialment la de 2012 i els seus successius desenvolupaments, que han institucionalitzat la precarietat en les relacions laborals.
- Enfortir el sistema de prestacions per desocupació i incorporar la prestació d'ingressos mínims.
- Reformar el sistema de polítiques actives d'ocupació, amb un Servei Públic d'Ocupació reforçada financerament, humana i tecnològica com a institució central i garant del sistema.
- Millorar les xarxes de protecció social i garantir un Estat de benestar en el qual es recupere la universalitat de la sanitat i l'educació i es garantisca el poder adquisitiu als pensionistes.
- Retirar la reforma de la Llei de Seguretat ciutadana i l'article 315.3 del Codi Penal.



El movimiento sindical internacional denuncia en esta convocatoria del 7 de octubre, Jornada Mundial del Trabajo Decente, la permisividad de los Gobiernos ante los abusos empresariales que buscan conseguir beneficios rápidos, a costa de los derechos laborales y sociales. De esta forma se están configurando mercados de trabajo cada vez más desregulados, donde campan la precariedad y los bajos salarios, y, como consecuencia, se están disparando los niveles de desigualdad y pobreza.

En España, ejemplo de una malentendida austeridad impulsada en la eurozona como receta para salir de la crisis, ha sido el propio Gobierno, a través de una reforma del mercado de trabajo impuesta, el que ha desequilibrado las relaciones laborales en favor de la parte empresarial, degradando las condiciones de trabajo.

En el País Valenciano el desempleo atenaza a 483.732 personas, más de un 25% de los contratos son temporales, los salarios han bajado más de 7 puntos desde 2011 y continúa el alarmante incremento del paro de larga duración. El problema es que más de la mitad no cobra ya ninguna prestación. Es por eso que hemos empezado una campaña de **recogida de firmas para llevar al Congreso una ILP que universalice la cobertura social a través de una prestación de ingresos mínimos**. Esta renta iría dirigida a personas que no tienen la oportunidad de trabajar y que carecen de recursos económicos.

La generación de empleo de calidad y la reducción de las situaciones de pobreza deberían ser las prioridades indiscutibles de todas las Administraciones. Crecer a cualquier precio no es la receta para consolidar un crecimiento sostenible, es necesario un cambio de rumbo que fomente una redistribución justa de la riqueza.

Con motivo de esta Jornada Mundial por el Trabajo Decente, exigimos:

- Situar a las personas en el centro de las políticas, apostando por empleos de calidad, con derechos y salarios dignos.
- Revertir las últimas reformas laborales, en especial la de 2012 y sus sucesivos desarrollos, que han institucionalizado la precariedad en las relaciones laborales.
- Fortalecer el sistema de prestaciones por desempleo, incorporando la prestación de ingresos mínimos.
- Reformar el sistema de políticas activas de empleo, con un Servicio Público de Empleo reforzado financiera, humana y tecnológicamente como institución central y garante del sistema.
- Mejorar las redes de protección social garantizando un Estado de bienestar en el que se recupere la universalidad de la sanidad y la educación y se garantice el poder adquisitivo a los pensionistas.
- Retirar la reforma de la Ley de Seguridad Ciudadana y el artículo 315.3 del Código Penal.

3.12. Campaña informativa: ACCIÓN LGTB ¿SABÍAS QUÉ? Sobre bisexualidad

A. DENOMINACIÓN

Campaña informativa de ACCIÓN LGTB ¿SABÍAS QUÉ? SOBRE BISEXUALIDAD

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Julio 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información 2. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 2. Distribución de materiales

C. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto informativo ¿SABÍAS QUÉ? SOBRE BISEXUALIDAD.

D. OBJETIVOS PREVISTOS

CCOO anima a toda su afiliación y a la población a trabajar por conseguir una sociedad libre de lesbofobia y a sumarse a las diferentes manifestaciones y actividades que tendrán lugar con motivo de la celebración de dicho día.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La edición del folleto se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1ª - Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión del folleto

Fase 2ª - Distribución en puntos de interés, reuniones informativas y difusión en la página web de CCOO PV y ruedas de prensa.

CCOO celebra el 26 de Abril, Día de la Visibilidad Lésbica, ya que ese día de 2008, muchas lesbianas ocuparon las calles de 14 ciudades españolas haciéndose visibles. Porque los hechos son tozudos y demuestran que la lesbofobia está presente en la sociedad.

F. DIFUSIÓN

CCOO PV anima a las personas usuarias de las redes sociales a participar en la campaña de visibilidad lésbica. Se trata de incluir el icono de la chapa 'Hazte visible' en los perfiles de Facebook y Twitter. Tan solo hay que acceder al enlace:

www.picbadges.com/community/5471d1e8aa30b9aa17d34db8

Nota de prensa:



viernes 24 de abril de 2015

26 de Abril de 2015, Día de la Visibilidad Lésbica: por una sociedad libre de lesbofobia

CCOO anima a toda su afiliación y a la población a trabajar por conseguir una sociedad libre de lesbofobia y a sumarse a las diferentes manifestaciones y actividades que tendrán lugar con motivo de la celebración de dicho día.

CCOO celebra el 26 de Abril, Día de la Visibilidad Lésbica, ya que ese día de 2008, muchas lesbianas ocuparon las calles de 14 ciudades españolas haciéndose visibles. Porque los hechos son tozudos y demuestran que la lesbofobia está presente en la sociedad. El pasado mes de marzo, sin ir más lejos, en Barcelona, dos mujeres vieron cómo se les invitaba a abandonar una cafetería por besarse; es decir, que puedes casarte siendo lesbiana (gracias a la ley del matrimonio igualitario de 2005) pero que no se note demasiado en tu vida privada y pública.

Pero hay más, muchas lesbianas no están pudiendo acceder a los sistemas de reproducción asistida en la sanidad pública y con carácter gratuito y esto supone una gravísima discriminación, por citar sólo una de las más evidentes.

CCOO PV recuerda la necesidad de visibilizarse por las lesbianas que no pueden hacerlo y por tener referentes públicos en el mundo del trabajo. El sindicato recuerda que para construir la igualdad real, hay que visibilizarse contra la lgtbfobia.

Campaña de visibilidad lésbica en redes sociales

CCOO PV anima a las personas usuarias de las redes sociales a participar en la campaña de visibilidad lésbica. Se trata de incluir el icono de la chapa 'Hazte visible' en los perfiles de Facebook y Twitter. Tan solo hay que acceder al enlace:

www.picbadges.com/community/5471d1e8aa30b9aa17d34db8



Sobre la bisexualitat



1

La bisexualitat és l'**orientació sexual** de qui sent atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a persones de més d'un gènere i/o sexe, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, al mateix nivell, amb la mateixa intensitat.

2

La **bifòbia** és la aversió, odi, por, prejudici o discriminació cap a les persones bisexuals.

3

El **monosexisme** és la presumpció que totes les persones són o heterossexuals o homosexuals, i nega l'existència d'altres orientacions sexuals, com la bisexualitat. La bifòbia és un aspecte particular del monosexisme.

4

La **autobifòbia** o **bifòbia interioritzada** és el rebuig que senten algunes persones cap a si mateixes, cap a la seva pròpia orientació.

5

La bisexualitat és un terme paraigua per a totes les **persones no monossexuals** que vulguen estar dins d'ell: multisexual, heteroflexible, homoflexible, pansexual, omnisexual, polisexual, bicuriós o bicuriosa, etc.

6

La **promiscuitat** i la infidelitat són característiques pròpies de cada persona i totalment independents de la seua orientació sexual. Per tant, no estan en la naturalesa de les persones bisexuals ni en cap orientació sexual.

7

Les persones bisexuals ni són immadures, ni estan confoses ni estan en una fase de **transició**.

8

Segons enquestes recents, un 48% de les persones joves britàniques d'entre 18 i 24 anys d'edat i un terç de les persones nord-americanes menors de 30 anys consideren que **no són fonamentalment heterossexuals**.

9

El **23 de setembre** és el Dia Internacional de la Visibilitat Bisexual.

10

L'**acomiadament** per motius d'orientació sexual o identitat de gènere és nul.

11

Com a sindicat de classe, CCOO treballa per incloure en la negociació col·lectiva protocols d'actuació i eradicació de l'**assetjament** per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

12

CCOO promou accions formatives tant per a treballadores i treballadors, com per a delegades i delegats, sobre **diversitat** afectiva-sexual i de gènere.

Si tens algun dubte o consulta, pots posar-te en contacte amb el **Grup d'Acció de Lesbianes, Gais, Transsexuals i Bisexuals (LGTB) de CCOO PV**, que hi treballa per a combatre la discriminació laboral i social per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, i lluita contra la lesbofòbia, homofòbia, transfòbia i bifòbia.

Correu electrònic: lgtb@pv.ccoo.es

Telèfon: 96 388 21 22

CCOO PV. Plaça Nàpols i Sicília, 5. València

3.13. Campaña informativa: ¿SABÍAS QUÉ? Frente al Acoso Laboral

F. DENOMINACIÓN

Campaña informativa ¿SABÍAS QUÉ? FRENTE AL ACOSO LABORAL

G. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información 2. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 2. Distribución de materiales

H. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto ¿SABÍAS QUÉ? FRENTE AL ACOSO LABORAL



Frente al acoso laboral



- 1 **Que CCOO PV** está trabajando para formar a sus delegadas y delegados para que sean promotores de igualdad en las empresas.
- 2 **Que** tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa.
- 3 **Que** la LO 3/2007, de 13 de marzo, para la igualdad establece la obligación de que en el seno de la empresa se promuevan condiciones laborales que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como procedimientos específicos para su prevención y actuación (art. 48 LOIEMH).
- 4 **Que** esta obligación no es únicamente para las empresas que tienen que desarrollar un Plan de Igualdad, sino para todas, grandes y pequeñas, y en todas las administraciones públicas.
- 5 **Que** es importante que las empresas adquieran el compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso sexual o por razón de sexo.

Definición de acoso sexual. Cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Algunos ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora; el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito; llamadas telefónicas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas e inoportunas.

Definición de acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad o por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso o que pretenda ridiculizar por razón de sexo.

Para atender las situaciones de acoso en el seno de tu empresa debe constituirse la **Comisión de atención al acoso sexual y por razón de sexo**, en la que debe participar la representación legal de trabajadores y trabajadoras, con el requisito de que tengan formación en género y haya paridad.

El Protocolo debe fijar prohibición expresa de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, así como la tipificación como falta muy grave de estas conductas. Para que no queden impunes estos comportamientos es importante que los convenios contemplen su consideración como faltas graves y muy graves, así como las sanciones a aplicar.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 1 Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla.
- 2 Incluir su prevención, actuación y erradicación en el programa de formación de la empresa. La representación de la plantilla participará, apoyará y potenciará esta formación.
- 3 Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- 4 Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, teniendo en cuenta sus circunstancias personales o culturales y evitando situaciones de aislamiento mediante un buen seguimiento.
- 5 Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.
- 6 Cuando se detecten conductas no admitidas, la dirección de la empresa aplicará lo dispuesto en el Protocolo.

Los procedimientos establecidos en el Protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Tanto la dirección de recursos humanos, como la representación legal y sindical de la plantilla, deberán proporcionar información y asesoramiento de las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

Ante cualquier duda acude a tu representante de CCOO o dirígete a tu federación o dona@pv.ccoo.es

3.14. Campaña informativa: IMPUESTOS JUSTOS. GARANTÍA DE DERECHOS

A. DENOMINACIÓN

Campaña informativa: IMPUESTOS JUSTOS. GARANTÍA DE DERECHOS. POR UN SISTEMA FISCAL QUE AYUDE AL EMPLEO Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL.

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 2. Distribución de materiales

C. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto informativo IMPUESTOS JUSTOS. GARANTÍA DE DERECHOS. POR UN SISTEMA FISCAL QUE AYUDE AL EMPLEO Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL en idioma castellano y valenciano, en formato (se adjunta ejemplar) y en soporte electrónico en la siguiente dirección web:

<http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:actualitat:726162>

D. OBJETIVOS PREVISTOS

Presentar al conjunto de la ciudadanía la alternativa que CCOO PV tiene en relación a cómo debe de ser la estructura fiscal en España y en la Comunidad Valenciana, influyendo en el debate y presentando propuestas fundadas y rigurosas ante la reforma fiscal para conformar un sistema más progresivo y equitativo.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La edición del folleto IMPUESTOS JUSTOS. GARANTÍA DE DERECHOS. Por un sistema fiscal que ayude al empleo y la protección social” se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1ª - Recopilación de la información y elaboración de contenidos

Fase 2ª – Edición, maquetación e impresión del folleto

Fase 3ª - Distribución en puntos de interés y difusión en la página web de CCOO PV a través de una noticia de prensa y redes sociales

<http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:actualitat:726162-->

[Impostos justos garantia de drets](#)

El folleto “IMPUESTOS JUSTOS. GARANTÍA DE DERECHOS. Por un sistema fiscal que ayude al empleo y la protección social” plantea la propuesta que CCOO tiene a las alternativas de austeridad para revertir los efectos de la crisis sobre el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. El conjunto de medidas incluidas en la propuesta de #ReformaFiscal que implica más esfuerzos a los que pueden hacerlos o a los que hoy por hoy defraudan, así como una menor presión fiscal para las personas con menos renta y que dediquen una mayor parte de sus bienes y servicios de primera necesidad. Los objetivos son conseguir un:

- ☐ Un sistema fiscal justo, legitimado y suficiente.
- ☐ Una fiscalidad redistributiva y progresiva.
- ☐ Reducción substancial del fraude y la elusión fiscal.
- ☐ Ajustar los criterios de las reducciones fiscales.
- ☐ Mejorar la capacidad de intervención pública.
- ☐ Reequilibrar la carga fiscal de las rentas del trabajo.
- ☐ Reforzar el modelo social de Estado.

Estamos convencidos de que una reforma adecuada del sistema tributario en España es, probablemente, la más trascendental reforma estructural, y de mayor impacto, que verdaderamente necesita el país.

F. PERSONAS BENEFICIARIAS

Se han distribuido en las diferentes sedes y delegaciones de la organización sindical.

G. CANTIDAD

Del folleto IMPUESTOS JUSTOS. GARANTÍA DE DERECHOS se han publicado un total

RESUMEN DE LA PROPUESTA

Objetivos

- Un sistema fiscal justo, legitimado y suficiente.
- Una fiscalidad redistributiva y progresiva.
- Reducción substancial del fraude y la elusión fiscal.
- Ajustar los criterios de las reducciones fiscales.
- Mejorar la capacidad de intervención pública.
- Reequilibrar la carga fiscal de las rentas del trabajo.
- Reforzar el modelo social de Estado.

¿Para qué?

- Fortalecer el consumo interno.
- Garantizar la financiación del Estado de Bienestar.
- Atender a las personas más afectadas por la crisis y los recortes.

¿Cómo?

- Reforzar eficazmente la lucha contra el fraude.
- Reordenar la estructura fiscal.
- Aumentar la recaudación del IRPF y del Impuesto de Sociedades.
- Reordenar el IVA.
- Recuperar los impuestos sobre la riqueza.
- Grabar las transacciones financieras.
- Revisar los impuestos especiales.

El conjunto de medidas implica más esfuerzos a quienes pueden hacerlos o a quienes hoy defraudan.

Menor presión fiscal para las personas con menos renta y que dedican una mayor parte a bienes y servicios de primera necesidad.

Más información en el banner lateral de la web:
www.pv.ccoo.es

100.000 trabajadores y trabajadoras
organizados para:

Disponer del mejor servicio de asesoría
jurídica, sindical y de salud laboral.

Orientar de manera específica los
colectivos que están en peores
condiciones en el mercado de trabajo:
mujeres, jóvenes, inmigrantes,
dependientes.

Organizar la representación en
las empresas para la
negociación colectiva de los
derechos con fuerza para firmar
convenios sectoriales.

Representar a los trabajadores y a
las trabajadoras ante el Consell y
las Administraciones para
reclamar mejores condiciones de
vida y trabajo.

Ofrecer a las personas afiliadas
ventajas económicas en
servicios concertados que
prácticamente compensan el
coste de la cuota sindical.

Facilitar el
acceso a la
formación
profesional
mediante
Forem PV.

Reivindicar
mayor
protección
social para
las personas
más
afectadas por
la crisis.

IMPUESTOS JUSTOS GARANTÍA DE DERECHOS

POR UN SISTEMA FISCAL
QUE AYUDE AL EMPLEO Y
A LA PROTECCIÓN SOCIAL



missindicat ambtu mesciudadania

Organízate en 

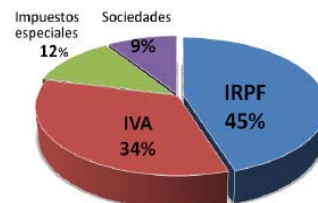
¿POR QUÉ LA PROPUESTA?

Tenemos una alternativa social para revertir los
efectos de la crisis sobre el conjunto de
trabajadores y trabajadoras.

El sistema fiscal es el instrumento de los
gobiernos para pagar educación, sanidad,
protección social, etc.

Los impuestos deben servir para redistribuir la
riqueza. La forma como se aplican los diferentes
impuestos determina el nivel de desigualdades
económicas y sociales de un país.

¿QUÉ SISTEMA FISCAL TENEMOS?



Pagamos más quienes menos tenemos. La mayoría de la
recaudación se hace sobre la base de impuestos regresivos.

¿QUÉ SISTEMA FISCAL PROPONEMOS?

QUE SEA JUSTO

Que los impuestos tengan en cuenta el nivel de renta y la
riqueza de las personas, que sean fáciles de entender,
que eviten el fraude y que los beneficios fiscales sean
sólo los socialmente justificados.

QUE ESTÉ LEGITIMADO

Bien valorado por la ciudadanía y que se aplique con
eficacia, racionalidad y haciendo un buen uso del gasto
público.

SUFICIENTE

Que garantice
servicios públicos y
sociales para todas
las personas y
contribuya a la
recuperación del
estado de
bienestar.

Que incremente la recaudación en

30.000 millones de euros

+ 13.500 impuestos directos
+ 1.500 impuestos indirectos
+ 15.000 lucha contra el fraude



es público,
es tuyo
Sálvalo

RESUM DE LA PROPOSTA

Objectius

- Un sistema fiscal just, legítim i suficient.
- Una fiscalitat redistributiva i progressiva.
- Reducció substancial del frau i l'elusió fiscal.
- Ajustar els criteris de les reduccions fiscals.
- Millorar la capacitat d'intervenció pública.
- Reequilibrar càrrega fiscal rendes del treball.
- Reforçar el model social d'Estat.

Per a què?

- Enfortir el consum intern.
- Garantir el finançament de l'estat de benestar.
- Atendre les persones més afectats per la crisi i les retallades.

Com?

- Reforçar eficaçment la lluita contra el frau.
- Reordenar l'estructura fiscal.
- Augmentar la recaptació de l'IRPF i del Impost de Societats.
- Reordenar l'IVA.
- Recuperar els impostos sobre la riquesa.
- Gravar les transaccions financeres.
- Revisar els impostos especials.

El conjunt de mesures implica més esforços als qui poden fer-los, o als qui avui defrauden.

Menor pressió fiscal per a les persones amb menys renda i que dediquen una major part a béns i serveis de primera necessitat.

Més informació en el bàner lateral de www.pv.ccoo.es

100.000 treballadors i treballadores organitzats per a:

Disposar del millor servei d'assessoria jurídica, sindical i de salut laboral.

Orientar de manera específica els col·lectius que estan en pitjors condicions en el mercat de treball: dones, joves, immigrants, dependents.

Organitzar la representació a les empreses per a la negociació col·lectiva dels drets amb força per a signar convenis sectorials.

Representar els treballadors i les treballadores davant del Consell i les administracions per a reclamar millors condicions de vida i treball.

Oferir a les persones afiliades avantatges econòmics en serveis concertats que pràcticament compensen el cost de la quota sindical.

Facilitar l'accés a la formació professional mitjançant Forem PV.

Reivindicar major protecció social per a les persones més afectats per la crisi.

IMPOSTOS JUSTOS GARANTIA DE DRETS

PER UN SISTEMA FISCAL
QUE AJUDE A L'OCUPACIÓ
I A LA PROTECCIÓ SOCIAL



més sindicat amb tu més ciutadania

Organiza't a

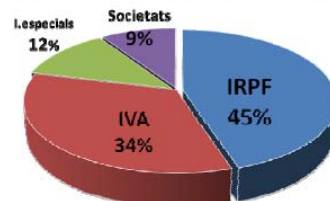
PER QUÈ LA PROPOSTA?

Tenim una alternativa social per a revertir els efectes de la crisi sobre el conjunt de treballadors i treballadores.

El sistema fiscal és l'instrument dels governants per a pagar educació, sanitat, protecció social, etc.

Els impostos han de servir per a redistribuir la riquesa. La forma com s'apliquen els diferents impostos determina el nivell de desigualtats econòmiques i socials d'un país.

QUIN SISTEMA FISCAL TENIM?



Paguem més els qui menys tenim. La majoria de la recaptació es fa en base a impostos regressius.

QUIN SISTEMA FISCAL PROPOSEM?

QUE SIGA JUST

Que els impostos tinguin en compte el nivell de renda i la riquesa de les persones, que siguin fàcils d'entendre, que eviten el frau i que els beneficis fiscals siguin sols els socialment justificats.

QUE ESTIGA LEGITIMAT

Ben valorat per la ciutadania i que s'aplique amb eficàcia, racionalitat i fent un bon ús de la despesa pública.

SUFICIENT

Que garantisca serveis públics i socials per a totes les persones i contribueix a la recuperació de l'estat de benestar.

Que incremente la recaptació en

30.000 milions d'euros

+ 13.500 impostos directes
+ 1.500 impostos indirectes
+ 15.000 lluita contra el frau



és públic,
és teu
Salva-ho

3.15. Campaña Y AHORA, ¿QUÉ? GUÍA LABORAL PARA JÓVENES

A. DENOMINACIÓN

Guía Laboral para Jóvenes Y AHORA, ¿QUÉ? GUÍA LABORAL PARA JÓVENES

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información y elaboración de contenidos 2. Edición, maquetación e impresión 3. Distribución de materiales y difusión on line

C. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto informativo referente a la campaña Y AHORA, ¿QUÉ? GUÍA LABORAL PARA JÓVENES, en castellano, en formato papel (se adjunta ejemplar) y en soporte electrónico en la siguiente dirección web:

<http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/1951181->

[Consulta la Guía Laboral para jovenes en pdf.pdf](#)

D. OBJETIVOS PREVISTOS

- ☐ Ofrecer información a los y las jóvenes que acceden por primera vez al mercado laboral sobre las cuestiones básicas respecto a la regulación del mercado de trabajo.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La edición del folleto “Y ahora, ¿qué? CCOO te asesora” se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1ª - Recopilación de la información referente a cuestiones básicas de la normativa laboral y elaboración de contenidos

Fase 2ª – Edición, maquetación e impresión del folleto

Fase 3ª - Distribución del folleto en puntos de interés y difusión en la página web de CCOO mediante una noticia de prensa.

<http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:actualitat:741480-->

[Especial jóvenes guía para conocer el mundo laboral](#)

El folleto “Y ahora, ¿qué? CCOO te asesora” recopila de forma breve y concisa respuestas a aquellas preguntas que pueden realizarse los y las jóvenes en su primera experiencia de inserción en el mercado laboral, con un lenguaje cercano y directo. Se trata de un material informativo con las normas básicas de las relaciones laborales (contratación, condiciones de salario y jornada) y con la regulación de la prestación por desempleo. Se trata de unas nociones mínimas sobre qué hacer ante las dudas que les puedan surgir, introduciendo enlaces a páginas web que pueden visitar si requieren de mayor información. El **contenido** se estructura haciendo hincapié en:

- Puedo optar a trabajar por cuenta ajena o cuenta propia
- He encontrado trabajo por cuenta ajena, ¿y ahora qué?
- Y mientras estoy trabajando....
- Pero si finaliza el contrato, ¿qué?
- Y cuando estoy en el paro....

Para CCOO PV, es imprescindible que los jóvenes conozcan cómo debe ser su salario, si está cotizando debidamente a la Seguridad Social o qué es lo que hay que saber si se produce un despido.

F. DIFUSIÓN

Las guías se han distribuido en centros educativos, universidades y ferias de empleo. CCOO PV ofrece asesoramiento para los y las jóvenes que tengan cualquier duda o problema acerca de su empleo o para optar a la prestación del paro. El sindicato os asesorará en todo el proceso (joventut@pv.ccoo.es)

He encontrado trabajo por cuenta ajena, ¿y ahora qué?

Lo primero es firmar un CONTRATO. Es un pacto entre la empresa y tú, por el cual realizas una tarea bajo su dirección a cambio de una retribución económica.

Es importante leer lo que vas a firmar. Entre otras cosas, en él se debe de especificar el tipo de contrato, la duración, la categoría, el salario bruto, la jornada, las vacaciones, el convenio colectivo que se te aplica, etc. Tienes derecho a que, en el plazo de 10 días, te den copia del contrato.

Existen muchas modalidades de contrato, pero en definitiva se dividen entre **INDEFINIDOS y TEMPORALES** (en prácticas, para la formación y el aprendizaje, de primer empleo joven, de obra o servicio determinado, eventuales, de relevo, de interinidad, etc.). Puedes verlos en: <http://www.sepe.es/contratos>. Para cualquier duda acércate a CCOO.

El PERIODO DE PRUEBA es un tiempo que debe aparecer en el contrato, durante el cual el contrato puede romperse, tanto por ti como por la empresa, sin preaviso ni razón alguna. En este periodo tienes los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Cada vez más las empresas e instituciones públicas cubren puestos de **trabajo a través de BECAS** una práctica ilegal. En CCOO defendemos la regulación de la situación de las personas becarias.

Y mientras estoy trabajando...

Tienes derecho a recibir un SALARIO cada mes. Su cuantía no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) que establece anualmente el Gobierno y que puedes ver en www.sepe.es. El salario puede ser mejorado por tu convenio colectivo.

Comprueba que lo que cobras coincide con lo que se especifica en la NÓMINA. Y ¡consérvalas! Te pueden ser útiles en un futuro. No está de más que controles si la empresa paga la Seguridad Social. Puedes solicitar tu Informe de vida laboral en: <https://sede.seg-social.gob.es>

La JORNADA LABORAL será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. No debes trabajar más de 40 horas a la semana o 9 horas al día. Ni hacer más de 80 horas extraordinarias al año, que se abonarán en dinero o se compensarán con descanso.

Como mínimo, **tienes derecho a 30 días naturales de VACACIONES** anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica. Se fijan por acuerdo entre las partes. Si te coinciden con una incapacidad temporal, podrás disfrutarlas en otro momento, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Y, sobre todo, entérate de quien es tu representante sindical (delegado/a sindical o Comité de Empresa). Seguro que te echará una mano.



3.16. Campaña informativa: LA HUELGA NO ES DELITO

A. DENOMINACIÓN

Campaña informativa LA HUELGA NO ES DELITO

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información 2. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 2. Distribución de materiales

C. MATERIALES

Folleto LA HUELGA NO ES DELITO

En defensa de les LLIBERTATS i del DRET DE VAGA



18 de febrer JORNADA D'ACCIÓ MUNDIAL

El dret a vaga és un dret fonamental reconegut en quasi tots els països del món. La Confederació Sindical Internacional (CSI) ha convocat una jornada d'acció mundial el pròxim 18 de febrer contra la posició del grup d'ocupadors en l'Organització Internacional del Treball (OIT) que intenten acabar amb aquest dret.

Les confederacions sindicals de la Unió General de Treballadors (UGT) i de Comissions Obreres (CCOO) considerem que a Espanya tenim raons suficients per a mobilitzar-nos per aquest motiu. S'han criminalitzat les actuacions de 300 sindicalistes en defensa dels drets dels treballadors i de les treballadores, entre ells els cinc treballadors d'Arcelor a Astúries que, després de recórrer la sentència condemnatòria que suma més de 21 anys de presó, estan protagonitzant diverses mobilitzacions, o els vuit treballadors d'Airbus a Madrid als quals el fiscal demana 64 anys de presó. A més s'està tramitant actualment en el Congrés i en el Senat la reforma del Codi penal i la Llei de seguretat ciutadana que signifiquen més retallades als drets fonamentals.

Convoquem manifestacions el 18 de febrer a tota Espanya perquè estem assistint a un retrocés inacceptable de les llibertats públiques i de les vies de participació democràtica. Ens oposem a aquest intent de restringir drets fonamentals, basant-nos en els principis democràtics que emanen de la Constitució, i reclamem la derogació de l'art. 315.3 del Codi penal, que vulnera l'exercici del dret de vaga.



www.pv.ccoo.es
[#18feb](https://twitter.com/ccoopv)

En defensa de les LLIBERTATS i del DRET DE VAGA



Ambdues reformes incorporen noves restriccions a l'exercici de drets democràtics i llibertats civils, i donen continuïtat a l'ofensiva contra el dret de vaga que ha dut a encausar treballadors i treballadores i representants sindicals, per la defensa col·lectiva dels seus drets.

El marcat caràcter ideològic d'aquesta reforma persegueix un únic objectiu: retallar les llibertats democràtiques per a fer callar la protesta social i el seu exercici davant de les polítiques de retallades, restrictives i antisocials del Govern.

El projecte del Codi penal incorpora una àmplia modificació de tot un seguit de figures que s'enquaden en allò que es diuen els "Delictes contra l'ordre públic". El dret de reunió i el de manifestació són dos d'aquests, i el dret de vaga és un instrument imprescindible de la llibertat sindical. Criminalitzar aquests drets significa convertir el conflicte social i el laboral en un continu conflicte d'ordre públic.

La sanció penal, sempre l'última en un sistema democràtic, serà ara la regla general, perquè permetrà sancionar comportaments que, fins al moment, o eren irrelevants penalment, o solament tenien un tractament sancionador administratiu. Estem en un terreny clar d'enduriment de la resposta penal davant les expressions del conflicte social i les vies de protesta ciutadana.

És inacceptable que el Govern pretenga incorporar, a través d'aquestes reformes, noves restriccions a l'exercici dels drets fonamentals que millor defineixen un sistema democràtic, i que són la via de participació social en els assumptes públics, així com l'expressió del pluralisme polític i ideològic.

A més, la incorporació de la presó permanent revisable, amb aspectes clars d'inconstitucionalitat, reservada a delictes d'excepcional gravetat, el sistema de mesures de seguretat, la revisió de la regulació del delictes continuat, la regulació de la suspensió i de la substitució de les penes privatives de llibertat, la introducció d'un nou règim de suspensió, la supressió del llibre III del Codi penal (Faltes i les seues penes), excepte algunes faltes que s'incorporen al llibre II, com a delictes lleus, augmentant el sistema de sancions administratives i civils, no solament vulneren el dret a la tutela judicial efectiva, sinó que tenen una finalitat clara d'intimidació a les organitzacions convocants de les manifestacions, protestes i concentracions, i també un objectiu recaptatori.

Les reformes anunciades limiten les llibertats ciutadanes i, lluny d'oferir vies d'integració i d'expressió articulada dels conflictes socials, opten per una legislació repressiva.

REIVINDIQUEM:

- La derogació de l'apartat tercer de l'article 315 del Codi penal.
- La retirada del Projecte de reforma del Codi penal i la retirada de la modificació del Projecte de llei de seguretat ciutadana.

CRIDEM A PARCIPAR EN LES CONCENTRACIONS QUE ES PORTARAN A TERME EL 18 DE FEBRER A LES 12.30 HORES EN DELEGACIÓ DE GOVERN DE VALÈNCIA (carrer Colom 60) I LES SUBDELEGACIONS D'ALACANT (plaça Montanyeta 6) I DE CASTELLÓ (plaça Maria Agustina 6)

3.17. Campaña informativa: OCUPACIÓN DIGNA POR UNA VIDA DIGNA

D. DENOMINACIÓN

Campaña informativa OCUPACIÓN DIGNA POR UNA VIDA DIGNA

E. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Recopilación de información 2. Elaboración de contenidos, edición, maquetación e impresión 2. Distribución de materiales

F. MATERIALES UTILIZADOS

Folleto OCUPACIÓN DIGNA POR UNA VIDA DIGNA

OCUPACIÓ DIGNA PER A UNA VIDA DIGNA

CCOO Vinalopó-Vega Baixa impulsa una campanya reclamant accions urgents per a la creació d'ocupació digna i l'accés real a cobertures socials bàsiques. La iniciativa preveu una presentació pública a les patronals i administracions afectades, arreplegada d'adhesions i mobilitzacions. L'ocupació digna com a meta, davant de la reducció salvatge dels salaris i de l'augment del poder empresarial que pot modificar unilateralment les condicions laborals.

El sindicat considera que és necessari intensificar la denúncia de l'augment del nombre de persones aturades de llarga durada, la majoria de les quals no percep cap tipus d'ajuda. La campanya desemmascara les conseqüències per a les persones treballadores de la mal entesa austeritat del Govern, que segueix retallant constantment drets i cobertures, mentre s'afanya a rescatar al sistema financer que va provocar la crisi. A conseqüència d'una reforma laboral que ha incrementat la precarietat, i ha disparat l'economia submergida, tenir treball ja no garanteix estar estalvi del risc de pobresa.

Ocupació digna per a una vida digna, però també polítiques fiscals basades en l'equitat, cosa que és incompatible amb reduccions d'impostos a multinacionals. La protecció social ha d'assegurar-se a persones sense ingressos, perquè no acaben sent desnonades.

CCOO Vinalopó-Vega Baixa requereix urgentment el compliment de la Constitució en tota la seua extensió i, en concret, l'article 40:

"Els poders públics han de promoure les condicions favorables per al progrés social i econòmic i per a una distribució de la renda regional i personal més equitativa, en el marc d'una política d'estabilitat econòmica. De manera especial han de realitzar una política orientada a l'ocupació plena. Així mateix, els poders públics han de fomentar una política que garantisca la formació i readaptació professionals; han de vetllar per la seguretat i higiene en el treball i garantir el descans necessari, mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats".

En els diferents estatuts d'autonomia també es reflecteixen aquestes obligacions que salvaguarden els drets

i interessos de la població, però que no es desenvolupen adequadament. L'objectiu d'aquesta campanya no es limita a la denúncia, sinó que preveu demanar responsabilitats, començant per la Comissió Europea, el Govern, el Consell i les corporacions locals que en la majoria dels casos s'inhibeixen.

L'economia submergida i el frau (ja siga laboral o fiscal) té efectes nocius sobre les empreses que compleixen (competència deslleial), sobre la societat en el seu conjunt (es deixa d'ingressar impostos i cotitzacions socials en els moments que més falta fa) i, sobretot, sobre els mateixos treballadors i treballadores que pateixen explotació laboral en totes les seues variants, des de la falta d'alta o cotitzacions inferiors a les realment generades, fins a suportar condicions de salut i seguretat en el treball que posen en risc la seua integritat.

Des del convenciment i la certesa que sense ocupació digna i sense cobertures socials no hi ha futur, **CCOO exigeix:**

Plans urgents d'ocupació en tots els àmbits, incentivant processos productius amb major valor afegit.

El compliment del mandat constitucional de vetllar per unes condicions de treball dignes, l'accés a un habitatge, cobertures socials suficients, així com la universalització de la sanitat, l'educació i els serveis socials públics que cobrisquen adequadament les necessitats de la ciutadania.

Més mitjans per a la Inspecció de Treball i per a la de l'Agència Tributària, qualificant la persecució del frau per part de totes les administracions.

La creació de fòrums per a cercar solucions, tan sectorials com territorials, per a la formació i la creació d'ocupació amb drets en tots els ajuntaments o man-comunitats.

CCOO posa a la disposició d'aquelles persones que així ho desitgen els mitjans necessaris per a realitzar les denúncies que corresponguen i assessorar, tant sobre conveni com del contracte laboral, ja que hi ha molt de frau en la contractació des de la reforma del temps parcial.

#ocupaciódigna



www.fb.com/ccoovinalopovegabaja
@CCOOvinalopovb - uc1504@pv.ccoo.es

3.18. Boletín Mensual ECiS - ESTADÍSTICA COMARCAL Y SECTORIAL

A. DENOMINACIÓN

Boletín Mensual ECiS - ESTADÍSTICA COMARCAL I SECTORIAL

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Búsqueda de información estadística 2. Volcado de información a la Excel 3. Difusión del boletín vía email y web

C. MATERIALES UTILIZADOS

Para la elaboración del BOLETÍN ECiS se utiliza una plantilla excel en la que se actualiza la información sobre el desempleo y la contratación a nivel comarcal en el País Valencià. (ver ANEXO III, se adjunta el ejemplar de un mes como ejemplo).

D. OBJETIVOS

- ☐ Recopilar y difundir las estadísticas del mercado de trabajo a nivel municipal y comarcal, sobre todo las que hacen referencia a desempleo registrado y contratación registrada, para obtener un conocimiento lo más profundo posible sobre la situación laboral en nuestro territorio.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El Boletín ECiS (Estadística Comarcal y Sectorial) es una publicación mensual que elabora el Gabinet Tècnic de la CS CCOO PV, en el que se presentan los datos estadísticos de paro y contratación registrada que cada mes, a nivel comarcal y municipal, se publica el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)¹ y el Servici Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF)².

¹ http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/index.html

² http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/Estadisticas_Ciudadano

El valor añadido del ECiS es que recopila los datos de ambas fuentes de información, obteniendo unos resultados más detallados, presentándolos en un mismo documento la información que hace referencia a la comarca y al municipio. Con esta iniciativa se facilita la labor de búsqueda y consulta al conjunto de la ciudadanía interesada y se proveen de herramientas de trabajo a los responsables de empleo de las diferentes organizaciones intercomarcales y sectoriales del sindicato para una mejor aproximación a la realidad laboral y sectorial de nuestro mercado de trabajo. También facilita el posterior tratamiento de los datos, ya que la información se presenta tanto en formato excel como en pdf (en la web sólo se presenta en pdf por limitaciones de seguridad virtual).

Las variables que se analizan a nivel comarcal y municipal en relación al paro registrado son: sexo, edad, sector de actividad, sección de actividad, grupos profesionales, nivel de formación, variación interanual e intermensual y evolución gráfica de los últimos doce meses. Y en relación a la contratación registrada las variables son: sexo, edad, sector de actividad, tipo de contrato, grupo profesional, variación interanual e intermensual y evolución gráfica de los últimos doce meses. La explotación se realiza conforme las 33 comarcas de la Comunidad Valenciana (9 de Alicante, 8 de Castellón y 16 de Valencia).

E. PERSONAS BENEFICIARIAS

Las personas beneficiarias de esta fuente de información es el conjunto de la ciudadanía interesada en la evolución del mercado de trabajo valenciano, ya que la información se presenta en la web de CCOO PV.

http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:ECIS_estadistiques_comarcals

3.19. Boletín Mensual MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO

B. DENOMINACIÓN

Boletín Mensual MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO

D. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases de la que consta el proyecto
Enero 2015	Noviembre 2015	1. Búsqueda de información estadística 2. Volcado de información a la Excel 3. Difusión del boletín vía email y web

E. MATERIALES UTILIZADOS

BOLETÍN mensual del MOVIMIENT LABORAL REGISTRADO

F. OBJETIVOS

- ❑ Realizar un análisis de carácter mensual a cerca de las estadísticas que presenta el Ministerio de Empleo, el SEPE y el SERVEF sobre la evolución del paro y la contratación registrada, la afiliación a la Seguridad Social y las prestaciones por desempleo.

G. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El Boletín de Movimiento Laboral Registrado tiene como finalidad profundizar en la nota de prensa que cada mes se publica en la web de CCOO PV con la publicación de determinadas estadísticas referentes al paro registrado, contratación registrada, evolución de las prestaciones por desempleo y de la afiliación a la Seguridad Social. Todo el para tener una argumentación desde la perspectiva sindical sobre como evolucionan determinadas variables del mercado de trabajo a nivel autonómico y provincial.

Está accesible en la web de CCOO PV en el siguiente enlace:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:moviment_laboral_registrat

3.20. Informe situación socio-laboral de las mujeres en el País Valencià

A. DENOMINACIÓN

Informe SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES EN EL PAÍS VALENCIÀ 2014

B. DURACIÓN TEMPORAL

Fecha de inicio	Fecha de fin	Fases del proyecto
Enero 2015	Marzo 2015	1. Recopilación de información estadística 2. Tratamiento de los datos 3. Elaboración del informe, edición y maquetación 4. Difusión digital del informe, rueda de prensa y reuniones informativas

C. MATERIALES UTILIZADOS

Publicación del informe Situación Socio-Laboral de las Mujeres en el País Valencià (2013) en la web de CCOO PV y CCOO Estatal (se adjunta en el ANEXO III el informe completo).

Web CCOO PV: http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/doc192221_Situacio_socio-laboral_de_les_Dones_al_Pais_Valencia_2013.pdf

Web CCOO: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1817430-Dona_2014.pdf

D. OBJETIVOS

Pretende analizar la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo del País Valencià desde la perspectiva de género, con la finalidad de visibilizar la discriminación social y laboral que sufren las mujeres en el mundo laboral y ofrecer herramientas de análisis que ayuden a la lucha sindical contra estas desigualdades e injusticias sociales.

E. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El Informe Situación Socio-Laboral de las Mujeres en el País Valencià es un análisis que elabora anualmente el Gabinet Tècnic de la CS CCOO PV en colaboración con la Secretaría de la Mujer

del sindicato en conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8 de marzo). En el actual informe correspondiente al año 2014 se presenta el impacto que está teniendo la crisis económica sobre las mujeres valencianas, que se está viendo intensificada por la reforma laboral y las políticas de austeridad, sobre todo aquellas que tienen que ver con la reducción de los presupuestos destinados a infraestructuras sociales, educación, cuidado de menores, sanidad y atención a personas dependientes, etc.

El informe se estructura en los siguientes apartados:

- Las mujeres en el mercado de trabajo valenciano
 - La población activa
 - La población inactiva
 - La población ocupada
 - La afiliación a la Seguridad Social
 - El empleo femenino
 - Las asalariadas
 - La contratación registrada
 - La conciliación y la corresponsabilidad
 - El paro femenino
 - El paro estimado
 - El paro registrado
 - La brecha salarial
- Conclusiones

Para su difusión realizó una rueda de prensa en la que se presentó las principales conclusiones del informe: <http://www.pv.ccoo.es/pv/Informacio:actualitat:573835>

Las conclusiones del Informe sobre la Situación Socio-Laboral de las Mujeres en el País Valencià también se han difundido en reuniones informativas de trabajadoras y trabajadores:

F. METODOLOGÍA

En la elaboración del informe Situación Socio-Laboral de las Mujeres en el País Valencià (2014) se han seguido las siguientes fases del proceso de investigación:

1. Revisión de información estadística y literatura pertinente
2. Tratamiento e interpretación de los datos
3. Elaboración del informe de investigación, edición y maquetación
4. Difusión del informe a través de su publicación digital en la página web de CCOO PV y en CCOO estatal, rueda de prensa para los medios de comunicación y reuniones informativas de trabajadoras y trabajadores abiertas al público en general.

III. ANEXOS

A continuación se anexan en formato original los materiales que se han utilizado en la realización de las diferentes actividades expuestas en esta Memoria de Actuaciones distinguiendo entre.

ANEXO I - PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL en ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMISIONES de SEGUIMIENTO

ANEXO II - ORGANIZACIÓN y PARTICIPACIÓN en JORNADAS, SEMINARIOS, CONFERENCIAS y FOROS

ANEXO III - INFORMACIÓN sobre NORMAS y PROGRAMAS de AYUDAS de INTERÉS a TRABAJADORES/AS